

Abgeltung von Überstunden

Überstundenarbeit - Formen der Abgeltung - Überstundenpauschale

Überstundenarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (AZG) liegt vor, wenn das gesetzlich festgelegte Ausmaß

- der täglichen Normalarbeitszeit,
- der wöchentlichen Normalarbeitszeit zzgl. einer möglichen Mehrarbeit oder
- der durch Arbeitsbereitschaft verlängerten Normalarbeitszeit

überschritten wird.

Vorsicht!

Kollektivverträge können hinsichtlich der Definition von Überstunden und deren Abgeltung gegenüber dem AZG für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen. Es ist daher unbedingt notwendig, neben dem AZG den jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag für die Überstundenverrechnung heranzuziehen.

Abgeltung

Nach dem Arbeitszeitgesetz gebührt für Überstunden

- ein Zuschlag von 50 % oder
- eine Abgeltung durch Zeitausgleich.

Bei Bemessung des Zeitausgleiches ist der konkrete Überstundenzuschlag zu berücksichtigen. 1 Überstunde entspricht 1,5 Zeitausgleichsstunden.

Grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit einer Mischvariante (z.B. 1 Überstunde entspricht 1 Zeitausgleichsstunde zuzüglich einer finanziellen Abgeltung von 0,5 Stunden).

Form der Abgeltung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlich festlegen, wie Überstunden abzugelten sind (Geld, Zeitausgleich oder Mischvariante von beiden).

Besteht keine solche Einzelvereinbarung, kann der Kollektivvertrag die Art der Abgeltung der Überstunden bestimmen. Ebenso kann die Abgeltung durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Regelt weder Einzelvertrag, Kollektivvertrag noch Betriebsvereinbarung die Form der Abgeltung, sind Überstunden in Geld abzugelten.

Bei Überstunden, die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschreiten, kann ausschließlich der Dienstnehmer selbst festlegen, ob die Abgeltung in Geld oder in Zeitausgleich zu erfolgen hat.

Der Arbeitnehmer hat dieses Wahlrecht möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes festzulegen.

Finanzielle Abgeltung

Bei Stundenlöhnen ist, sofern der Kollektivvertrag keine für den Arbeitnehmer günstigere Berechnung vorschreibt, der Überstundengrundlohn einfach der vereinbarte bzw. tatsächlich bezahlte Stundenlohn einschließlich allfälliger konkret zustehender Zulagen, Zuschläge und Prämien, inklusive – wenn entsprechend qualifizierte Arbeiten anfallen – Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen.

Fixe Monatslöhne müssen auf den Stundenlohn zurückgerechnet werden. Hierfür ist bei 40-stündiger Normalarbeitszeit der Divisor 173 heranzuziehen.

Der Kollektivvertrag kann aber einen für den Mitarbeiter günstigeren Divisor festlegen:

- Kollektivverträge für Angestellte im Handel: 158

- Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung¹⁵⁰
- Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe: 143

Vorsicht!

Dieser besondere Divisor gilt häufig nur für die Ermittlung des Überstundengrundlohnes, nicht aber für die Berechnung eines Teilzeitgehaltes oder der bloßen Mehrarbeitsstunden. Hier sehen beispielsweise die Kollektivverträge für den Handel (Arb.-KV, Ang.-KV-Gehaltssystem „ALT“) und im Metallgewerbe den Divisor 167 vor. Im Gehaltssystem „NEU“ der Handelsangestellten ist zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit das Bruttomonatsgehalt durch die in diesem Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit sowie durch 4,33 zu teilen.

Welche Überstunden muss der Arbeitgeber abgelden?

Grundsätzlich sind nur solche Überstunden zu vergüten, deren Leistung ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurde. Der Anspruch auf Überstundenvergütung besteht aber auch dann, wenn der Arbeitgeber Arbeitsleistungen entgegengenommen hat, die auch bei richtiger Arbeitseinteilung nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden hätten können.

Überstundenpauschale

Anstelle der Abgeltung von konkret geleisteten Überstunden kann im Arbeitsvertrag ein Überstundenpauschale vereinbart werden. Durch das Überstundenpauschale müssen die Überstundengrundlöhne sowie die Zuschläge abgegolten sein.

Vorsicht!

Der Arbeitgeber hat eine rechnerische Überprüfung durchzuführen, ob das vereinbarte Pauschale den Anspruch des Arbeitnehmers im Jahresschnitt auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Überstunden inklusive Zuschläge deckt! Tatsächlich geleistete Überstunden, welche nicht durch das Überstundenpauschale gedeckt sind, müssen zusätzlich abgegolten werden. Übersteigt das Pauschale die tatsächlich geleisteten Überstunden, dürfen jedoch daraus keine Zeitschulden des Arbeitnehmers abgeleitet werden!

Der Dienstgeber kann ein vereinbartes Überstundenpauschale nicht einseitig streichen, da ein Überstundenpauschale als regelmäßiger Entgeltbestandteil anzusehen ist.

Tipp!

Um diese unerwünschte Rechtsfolge zu vermeiden, empfiehlt es sich,

- ausdrücklich den Vorbehalt eines Widerrufs zu vereinbaren oder
- das Überstundenpauschale von vornherein nur auf bestimmte Zeit bzw. auf vorübergehende Arbeiten zu beschränken.

Stand: 01.01.2022