

XIV. Abrechnung und Auszahlung

1. Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Der Zahlungstermin ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – wenn ein solcher nicht vorhanden ist, mit dem Arbeitnehmer – zu vereinbaren (§ 11 Abs. 1 Z 1 AÜG), wobei spätestens am 15. des Folgemonates die Auszahlung bzw. Überweisung vorgenommen werden muss.

Eine allfällige einmalige Akontierung der Monatszahlung ist gebühren- und spesenfrei. Ausgenommen sind Spesen und Gebühren des Geldverkehrs.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- a) das Verrechnungsmonat,
- b) einen Ausweis über Zeit-, Akkord- bzw. Prämienstunden und deren Entlohnung,
- c) Überstunden,
- d) Zulagen bzw. Zuschläge,
- e) Sonderzahlungen,
- f) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.
- g) Aufwandsentschädigungen (Taggelder, Nächtigungsgelder, Fahrtkostensätze),
- h) die Bemessungsgrundlage für den Beitrag zur Mitarbeitervorsorge-Kasse und den geleisteten Beitrag,
- i) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- j) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

3. Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit und bei Zeitausgleich für geleistete Grundstunden von Überstunden ist der Arbeitnehmer monatlich über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (+/- Stunden) schriftlich zu informieren.

4. Die Auszahlung erfolgt vereinbarungsgemäß und ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.

Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt dieser mit dem Lohnausweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.

Übersicht

- 1. Fälligkeit
 - A. Grundsätzliches 1–7
 - B. Fälligkeit 8–12
 - C. Überweisung spätestens am 15. des Folgemonats 13–19
- 2. Schriftliche Abrechnung, direkte Zahlungen des Beschäftigten 20–22

1. Fälligkeit

A. Grundsätzliches

Die Fälligkeitsregelungen des § 1154 ABGB sind – abgesehen von der Bestimmung über die Regelung der Fälligkeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses und entgegen den zwingenden Fälligkeitsbestimmungen des AngG – gemäß § 1164 ABGB dispositiv, also nicht zwingend (siehe *Preis*, Zeller Kommentar, Rz. 1 zu § 1154 ABGB). Gleiches gilt für § 77 GewO 1859. Die Vorschriften können daher durch Kollektivvertrag oder durch Arbeitsvertrag abgeändert werden. 1

Die Zahlungsperiode ist der Kalendermonat. Damit lehnt sich der AÜ-KV an den in § 77 EStG 1988 genannten Lohnzahlungszeitraum an. 2

Die Fälligkeit wird nicht an einem bestimmten Tag festgelegt, vielmehr regelt der AÜ-KV nur den spätesten Fälligkeitstermin, nämlich den 15. des Folgemonats. Der genaue Fälligkeitstermin ist – sofern keine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat besteht – mit dem Arbeiter zu vereinbaren. 3

Auch nach § 11 Abs. 1 Z 9 AÜG ist der Zahlungstermin vertraglich festzulegen und darüber ein Dienstzettel auszustellen (§ 11 Abs. 4 AÜG). 4

Diese Anordnung des AÜ-KV zur individualrechtlichen Vereinbarung ist verpflichtend und wird im Regelfall durch einen schriftlichen Dienstvertrag (Dienstzettel) erfüllt.

Fehlt nämlich diese Vereinbarung, gilt die Regelung einer bis zum 15. des Folgemonats erstreckbaren Fälligkeit nicht. Vielmehr kommt im Hinblick auf die im AÜ-KV vorgesehene monatliche Abrechnungsperiode § 1154 ABGB zur Anwendung, wonach das Entgelt am Schluss eines jeden Kalendermonats zu entrichten ist. 5

Akontozahlungen können vereinbart werden, stehen aber nicht zwingend zu. Für den ersten Vorschuss dürfen keine Gebühren oder Spesen (ausgenommen Gebühren und Spesen des Geldverkehrs) verrechnet werden. Bei weiteren Akontierungswünschen des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die dafür anfallenden Kostenbelastungen in Rechnung stellen. 6

Die Zahlungsart ist gesetzlich ebenfalls nicht zwingend und wird auch im AÜ-KV nicht vorgegeben. Demnach wären beide Zahlungsarten, also Barzahlung oder bargeldlose Überweisung, korrekt. 7

B. Fälligkeit

Wie bereits gesagt, ermöglicht der AÜ-KV den Vertragspartnern, den Fälligkeitstermin zu vereinbaren. Dieser Wahlmöglichkeit wird durch den AÜ-KV eine zeitliche Grenze gesetzt. 8

Dabei muss spätestens am 15. des Folgemonats die Auszahlung bzw. Überweisung vorgenommen werden.

Die Differenzierung zwischen Auszahlung und Überweisung weist auf die möglichen Zahlungsmodalitäten (Barzahlung oder bargeldlose Überweisung) hin.

- 9 Bei in der Praxis eher seltener **Barauszahlung** des Monatslohnes muss diese spätestens am 15. des Folgemonats durchgeführt werden. Zahlung und Empfangnahme des Geldes fallen dabei zeitlich zusammen. In diesem Zusammenhang ordnet der AÜ-KV an, dass die Auszahlungsmodalitäten für die Barauszahlung ebenfalls zu vereinbaren sind. Es darf dabei zu keiner Verlängerung der Arbeitszeit kommen. Damit fällt die Zeit der Barauszahlung in die Normalarbeitszeit bzw. wäre eine durch die Auszahlung bedingte, längere Anwesenheit des Arbeiters entgeltspflichtig. Die praktische Bedeutung dieser Regelung ist gering, zumal Barzahlungen des Monatslohnes fast nicht mehr vorkommen.
- 10 Entgegen der von *Schindler*, AÜ-KV Kommentar, 226 vertretenen Auffassung können aus dieser Formulierung keine Ansprüche auf bezahlte Bankwege einmal im Monat abgeleitet werden. Wäre das die Absicht der KV-Partner gewesen, hätte man einen derartigen Anspruch wohl ansprechen und klar regeln können. Dazu kommt, dass der AÜ-KV deutlich zwischen Auszahlung und Überweisung differenziert.
- 11 Auch die Regelung, dass der Arbeiter zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Betrags verpflichtet ist, bezieht sich auf Barzahlungen. Der Nettobetrag sollte mit der am Lohnausweis enthaltenen Nettosumme übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeiter sofort reklamieren, weil nach dem AÜ-KV spätere Reklamationen nicht berücksichtigt werden. Es wird dann davon ausgegangen, dass der ausbezahlte Barbetrag mit dem auf der Abrechnung ausgewiesenen Nettobetrag identisch war.
- 12 Bei bargeldloser Überweisung ist diese sofortige Reklamation nicht notwendig, zumal sich eine Divergenz zwischen „Lohnausweis“ und überwiesenem Betrag jederzeit belegen lässt.

Diese Bestimmung über die sofortige Nachprüfung des ausbezahlten Betrags schließt daher die spätere Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund einer unrichtigen Lohnabrechnung keinesfalls aus (siehe Abschnitt XIX).

C. Überweisung spätestens am 15. des Folgemonats

- 13 Im Regelfall wird **bargeldlose Auszahlung** mit einem **Fälligkeitstermin** vereinbart.

Es genügen auch schlüssige Vereinbarungen, wobei die Bekanntgabe eines Kontos durch den Arbeiter und die tatsächliche Überweisung auf dieses Konto als solche zu werten sind.

Was den Termin anbelangt, werden schlüssig vereinbarte Fälligkeitstermine – von Sonderfällen abgesehen – schwerer nachweisbar sein, vor allem, wenn die Überweisungstermine schwanken.

Beispiel

Ein Arbeiter mit monatlicher Abrechnung erkrankt im Juli 2010. In sieben Arbeitswochen in den Monaten April, Mai, Juni ist jeweils 1 Überstunde enthalten. Die durchschnittlichen Überstunden sind zu berechnen und bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.

Vereinfacht: $7 : 3$ ergibt 2,33 Üst/Monat. Dividiert man dies durch 22 Arbeitstage, sind das 0,106 Überstunden/Tag.

Gleichgültig ist es, ob die Arbeitswochen in den Kalendermonaten zur Gänze enthalten sind, was nicht immer der Fall sein wird.

Beispiel

Ein Arbeiter mit monatlicher Abrechnung erkrankt im Juli 2010. Der Arbeiter leistet am Freitag, dem 2. April 2010, eine Überstunde. Da der April zu den letzten drei abgerechneten Monaten zu zählen ist, liegt bereits eine Woche mit Überstundenleistungen vor. Kommen noch sechs Wochen mit Überstunden dazu, sind die Überstunden zu berücksichtigen.

Enthalten die letzten drei abgerechneten Monate nur sechs Wochen mit Überstundenleistung, erfolgt die Entgeltfortzahlung ohne Berücksichtigung der Überstunden. **8**

Beispiel

Ein Arbeiter mit monatlicher Abrechnung erkrankt im Juli 2010. Ab der letzten Maiwoche und im Juni werden fast täglich Überstunden geleistet. Da nur 6 Wochen mit Überstundenleistung vorliegen, bleiben sie bei der Entgeltfortzahlung außer Ansatz.

Mitzuzählen sind ausdrücklich jene Wochen, die wegen eines Entgeltfortzahlungsfalles bereits durchschnittliches Überstundenentgelt beinhalten. **9**

Beispiel

Ein Arbeiter mit monatlicher Abrechnung erkrankt im Juli 2010. Er leistet in sechs Arbeitswochen in den Monaten Mai, Juni zumindest eine Überstunde. Im April war er krank. Das Krankentgelt wurde auf Grund von Überstundenleistungen in den Monaten Jänner bis März mit Überstundendurchschnitt berechnet. Die Krankenstandswoche im April zählt, so dass jetzt insgesamt sieben Wochen mit Überstunden vorliegen. Die Krankenstandswoche im April fließt mit der dort durchschnittlich angesetzten Überstundenzahl in die Durchschnittsberechnung für den Julikrankenstand ein.

Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht 13 Wochen gedauert, ist analog vorzugehen, wobei mehr Arbeitswochen mit Überstunden vorliegen müssen als Wochen ohne Überstunden. **10**

Beispiel

Ein Arbeiter, der am Dienstag, dem 1.6.2010 eingetreten ist, erkrankt am Montag, dem 12.7.2010. Ist der Juni schon abgerechnet, müssen von den fünf Juniwochen zumindest in drei Wochen Überstunden geleistet worden sein.

§ 8

Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheit ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

- a) beim Tode des/der Ehegatten/Ehegattin oder des/der eingetragenen Partners/ Partnerin
3 Arbeitstage
- b) beim Tode des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin, wenn er/sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte
3 Arbeitstage
- c) beim Tode eines Elternteiles
3 Arbeitstage
- d) beim Tode eines Kindes
2 Arbeitstage
- e) beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern
1 Arbeitstag
- f) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft
3 Arbeitstage
- g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts
2 Arbeitstage
- h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern
1 Arbeitstag
- i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin
1 Arbeitstag
- j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

Übersicht

1. Grundsätzliches	1
2. Ansprüche für überlassene Angestellte	2-4a
3.- Anzeige- und Nachweispflicht	5-8
4. Beispielhafte Aufzählung der Verhinderungsfälle	9-16
5. Sonstige nicht genannte Gründe	17

1. Grundsätzliches

Der Ang-KV präzisiert die gesetzliche Regelung des § 8 Abs. 3 AngG, wonach der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt behält, wenn er durch **andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit** an der Dienstleistung verhindert ist. Der Ang-KV

greift die in der Praxis häufig vorkommenden Anlassfälle heraus und pauschaliert die entgeltspflichtigen Abwesenheiten.

2. Ansprüche für überlassene Angestellte

2 Festzuhalten ist, dass die Regelungen des Ang-KV nicht nur für die im Überlasserbetrieb beschäftigten Angestellten, sondern auch für überlassene Angestellte gelten.

3 Eine Übernahme der Freistellungsbestimmungen des Beschäftigers wird in diesen Angelegenheiten durch das AÜG nicht angeordnet. Hier geht es weder um Entgeltfragen noch um Arbeitszeit- oder Urlaubsaspekte. Es kann daher im Einzelfall zu einer unterschiedlichen Behandlung der Überlassungskräfte und vergleichbarer Angestellter im Beschäftigerbetrieb kommen.

Die Freistellungsansprüche beim Beschäftiger sind jedenfalls auch dann nicht zu beachten, wenn der Beschäftiger-KV diese weitgehender formuliert und dieser damit günstiger sind.

4 Artikel 3 (1) f) der EU-Richtlinie 2008/104 EG differenziert bei den zu übernehmenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und nennt neben dem „Arbeitsentgelt“ im Unterpunkt i) „Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nacharbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage“.

Unter „arbeitsfreie Tage“ fallen jedoch nicht die persönlichen Verhinderungsfälle, sondern unmittelbar mit der Arbeitszeitverteilung zusammenhängende „arbeitsfreie Tage“, wie z.B. besondere Landesfeiertage oder Sonderregelungen für den 24. und 31. Dezember, die in den Beschäftiger-KV oder in sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art (Betriebsvereinbarungen) festgehalten sind (siehe auch § 4 Rz. 27–29). Regelungen über persönlich wichtige Verhinderungsgründe fallen nicht darunter. Hier handelt es sich um qualitativ andere Ansprüche.

4a Die Überschrift zu § 8 Ang-KV „Freizeit bei Dienstverhinderung“ verstärkt diese differenzierende Betrachtung. Es geht um entgeltpflichtige Dienstverhinderungen. Würde ein Beschäftiger-KV z.B. begünstigende Entgeltfortzahlungsregeln beim Krankenstand vorsehen, müssen auch diese Begünstigungen einer „Dienstverhinderung“ nicht übernommen werden. Die Leiharbeitsrichtlinie und § 10 AÜG erwähnen Entgelt-, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen. Entgeltfortzahlungsansprüche bei Dienstverhinderungen können damit nicht erfasst werden.

3. Anzeige- und Nachweispflicht

5 Einleitend hält der Ang-KV fest, dass die Dienstverhinderungen angezeigt und nachträglich nachgewiesen werden müssen. Damit nimmt der Ang-KV auf die gesetzliche Regelung des § 8 Abs. 8 AngG Bezug.

§ 11

13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

(7) Anstelle der Bestimmungen der Ziffern (1) bis (6) gilt für die Betriebe der Auskunfteien über Kreditverhältnisse im Fachverband Finanzdienstleister Folgendes:

[Die für Überlasserbetriebe entbehrliche Wiedergabe des folgenden Textes entfällt aus Gründen der Übersichtlichkeit.]

Übersicht

1. Grundsätzliches	1-3
2. Sonderzahlung nach Ang-KV	
A. Höhe der Sonderzahlungen	4-10
B. Keine Sonderzahlungen für entgeltfreie Zeiten	11
C. Mehrstunden bei Teilzeitbeschäftigten	12, 13
D. Sonderzahlungen bei Wechsel von Lehre ins Angestelltenverhältnis	14, 15
E. Fälligkeit	16-23
F. Aliquotierung	24-27
3. Höhe der Sonderzahlung bei Überlassung	
A. Günstigkeitsvergleich	28-34
B. Sonderproblem: Berechnungsgrundlage der Sonderzahlung – Überstundenteiler, Gruppenvergleich	35-39
C. Fälligkeit bei Überlassung	40-42
D. Aliquotierung und Rückverrechnung	43-45

1. Grundsätzliches

Der Ang-KV enthält – im Gegensatz zu Abschn. XVI und XVII des Arbeiter-KV – 1 für die Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser bei den Sonderzahlungen keine vergleichbare Regelung, die ein Eingehen auf Sonderzahlungsregelungen in den Beschäftigter-KV ausschließt.

Dies ist – wie die nachstehenden Ausführungen zeigen werden – bedauerlich, 2 weil vor allem bei wechselnden Einsätzen im Kalenderjahr die Berechnungsgrundlagen stark schwanken können und auch Fragen der Fälligkeit oder Aliquotierung erst nach Abwägung rechtlicher Argumente beantwortet werden können.

- 3 Es ist daher auch hier eine differenzierende Kommentierung erforderlich, je nachdem, ob es sich um überlassene Angestellte oder um Angestellte handelt, die im Überlasserbetrieb beschäftigt werden.

2. Sonderzahlung nach Ang-KV

A. Höhe der Sonderzahlungen

- 4 Es gebühren im Kalenderjahr zwei Sonderzahlungen in der Höhe eines Monatsgehalts:
- Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)
 - Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)
- 5 Der Ang-KV verwendet den Begriff Monatsgehalt. Der Begriff „Monatsgehalt“ ist enger als der Begriff „Monatsentgelt“ oder „Monatsbezug“.
- 6 Als Gehalt werden nur die regelmäßigen Bezüge des Angestellten verstanden, also nur die von vornherein für bestimmte Zeiträume bemessenen Geldbezüge **ohne sonstige** ordentliche oder außerordentliche oder **unregelmäßige Leistungen** (OGH 24.1.1978, 4 Ob 145/77, ARD-HB 1979, 766 = RdA 1978, 261 = Arb 9.662).
- 7 Regelmäßige entgeltliche Leistungen (z.B. Essenszuschüsse) sind einzubeziehen (VwGH 25.5.2005, 2004/08/0015, ARD 5613/8/2005 = RdA 2005, 445 = ASoK 2005, 305 = RdW 2005/640).
- 8 **Überstunden sind bei der Berechnung des Gehalts nicht zu berücksichtigen** (RS 0028861 m.w.H.).

Dies ergibt sich zweifelsfrei auch aus dem Zusammenhang mit § 5 Abs. 6 Ang-KV. Dort wird ja der Überstundenteiler mit dem Ausschluss der Einbeziehung von Überstunden in die Sonderzahlungsberechnung begründet.

Berechnungsgrundlage

- 9 Der Ang-KV sagt auch, welches Gehalt der Sonderzahlungsberechnung zu Grunde zu legen ist:

Der Berechnung des 13. Gehalts (Weihnachtsremuneration) ist das im November gebührende Monatsgehalt, der Berechnung des 14. Gehalts (Urlaubszuschuss) das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsentgelt zu Grunde zu legen.

Fixum für Provisionsbezieher

- 10 Provisionsbezieher bzw. Angestellte, die neben einem Fixum auch eine Provision beziehen, erhalten Sonderzahlungen in der Höhe des Fixums. Auf die notwendige Jahresprüfung in § 18 Abs. 2 und 3 Ang-KV wird hingewiesen.

B. Keine Sonderzahlungen für entgeltfreie Zeiten

- 11 Der OGH hat in seinem Erkenntnis vom 28.3.1996 (8 ObA 2019/96m, ARD 4760/24/96 = RdA 1997, 18 = infas 1996, A 115 = Arb 11.492) klar ausgesprochen, dass

bei Ende oder auch fortdauerndem Ruhen des Entgeltanspruchs auch der Anspruch auf Sonderzahlung endet. Es bedürfe daher eines besonderen Rechtsgrunds, dass ein anteiliger Sonderzahlungsanspruch bestehen bleibt, wenn der sonstige Entgeltanspruch nicht mehr besteht. Im Unterschied zum Arbeiter-KV (siehe Abschn. XVI und XVII Rz. 58–60 Arbeiter-KV) fehlt im Ang-KV ein derartiger Rechtsgrund. Reduziert sich daher beispielsweise bei langer Erkrankung der Entgeltfortzahlungsanspruch eines Angestellten nach § 8 AngG auf die Hälfte, vermindern sich für diesen Zeitraum auch die Sonderzahlungsansprüche; ruht der Entgeltanspruch zur Gänze, gebühren keine Sonderzahlungen für diesen Zeitraum.

C. Mehrstunden bei Teilzeitbeschäftigten

Sog. „regelmäßige Mehrarbeit“ von Teilzeitbeschäftigten – nicht aber Überstunden – sind in die Berechnungsgrundlage der Sonderzahlung einzubeziehen. Dies ergibt sich aus der zwingenden gesetzlichen Bestimmung des § 19d Abs. 4 AZG. 12

Die geforderte Regelmäßigkeit ist nicht eng auszulegen (*Schrank*, Arbeitszeitgesetz, § 19d Rz. 92). Damit vermeidet man auch einen Widerspruch zu § 11 Abs. 2 Z 3 AÜG, wonach die Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit eigentlich untersagt wird. 13

Von nur seltenen und in geringem Ausmaß geleisteten Mehrstunden abgesehen, wird man daher eine Durchschnittsberechnung aller im Kalenderjahr angefallenen Mehrstunden vornehmen.

D. Sonderzahlungen bei Wechsel von Lehre ins Angestelltenverhältnis

In diesen Fällen setzen sich beide Sonderzahlung aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehalts zusammen und zwar unabhängig von der Fälligkeit des Urlaubszuschusses bei Urlaubsantritt. 14

Beispiel

Der Lehrling nimmt den Urlaub im Mai und erhält den Zuschuss auf Basis der Lehrlingsentschädigung. Ab September wechselt er nach Beendigung der Lehre ins Angestelltenverhältnis. Die Weihnachtsremuneration gebührt nicht in der Höhe des Angestelltengehalts, sondern beide Sonderzahlungen werden (vereinfachte 1/12-Berechnung) mit 8/12 Lehrlingsentschädigung und 4/12 Gehalt berechnet und davon der bereits erhaltene Urlaubszuschuss in Abzug gebracht.

Mit dieser „gerechten“ Berechnungsmethode können die erheblichen Entgeltschwankungen zwischen Lehrlingsentschädigung und Gehalt ausgeglichen werden. Die Regelung hilft auch „Urlaubsarithmetik“ zu vermeiden. Demnach spielt die Inanspruchnahme bzw. Gewährung des Urlaubs (und damit die Fälligkeit des Urlaubszuschusses) zu einem für die Anspruchshöhe extrem günstigen bzw. ungünstigen (je nach Sichtweise) Zeitpunkt keine Rolle (*Adametz*, Kommentar zum Gewerbeangestellten-Kollektivvertrag, 63). 15