

1. Das Entgelt im Arbeitsrecht

Der Arbeits- oder Dienstvertrag (DV) ist ein zweiseitig verbindlicher Vertrag. Jede Vertragspartei geht die Verpflichtung ein, um die Gegenleistung dafür zu erhalten („Synallagma“).

Es handelt sich also um den Austausch von Arbeitskraft gegen Geld, womit diese allgemeine Definition bereits beschreibt, was „Entgelt“ im arbeitsrechtlichen Kontext bedeutet. Es ist jene Hauptleistung, welcher der Dienstgeber (DG) seinem Dienstnehmer (DN) verspricht, damit dieser seine Arbeitskraft, Zeit, sein Bemühen dem DG zur Verfügung stellt.

1.1. Entgeltbegriff

Das Arbeitsrecht geht im Allgemeinen von einem weiten Entgeltbegriff aus. Dies bedeutet, dass wie oben bereits dargestellt all jene Leistungen des DG unter das Entgelt fallen, die im Zusammenhang mit der Hauptleistungspflicht des DN stehen.

Davon abzugrenzen ist der echte Aufwandersatz (§ 1014 ABGB). Dieser liegt vor, wenn dem DN Aufwendungen für seinen DG erwachsen und er diese ersetzt erhält. Bereits der Begriff „Ersatz“ birgt in sich, dass sich der DN hierbei üblicherweise in Vorleistung begibt und nur die wirklich ausgelegten Beträge zurück erhält. Indizien für das Vorliegen von Aufwandersatz sind bspw

- Zahlung gegen Nachweis
- Anspruch nur bei tatsächlichem Anfall
- Ausdrückliche Regelung im Kollektivvertrag (KV)
- Höhe unabhängig vom Entgelt

Auch im Steuerrecht (zB § 3 EStG¹) oder Sozialversicherungsrecht (zB § 49a ASVG²) finden sich eigene Definitionen davon, was (nicht) unter den Entgeltbegriff fällt.³ Auch derartige Regelungen können ein Indiz dafür darstellen, dass kein Entgelt vorliegt. Das ist aber trügerisch, weil auch Entgeltteile bspw steuerlich begünstigt sein können, obwohl diese technisch nicht dem Aufwandersatz zuzuordnen sind.

Arbeits- bzw zivilrechtlich betrachtet liegt also Entgelt immer dann vor, wenn die Leistung durch den DG **nicht zur Abgeltung tatsächlich gemachter Aufwendungen** in Höhe der Aufwendungen erfolgt, unabhängig der steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation.⁴ Auch die Nennung im KV ist – wie oben

1 Bundesgesetz vom 7. Juli 1988 über die Besteuerung des Einkommens natürlicher Personen (Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988) BGBl 1988/400.

2 Bundesgesetz vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG) BGBl 1955/189.

3 Jüngst etwa VwGH 28.4.2020, Ra 2019/09/0001.

4 OGH 17.3.2004, 9 ObA 101/03y; OGH 28.2.2011, 9 ObA 121/10z; RIS-Justiz RS0058475.

1. Das Entgelt im Arbeitsrecht

beschrieben – ein Indiz, aber niemals Garantie dafür, dass wirklich Aufwandersatz vorliegt.

Beispiel

Die zum KV vereinbarte Lohnordnung für Rauchfangkehrer, Arbeiter/innen, Steiermark sieht eine „**Schmutzzulage**“ wie folgt vor (Hervorhebungen nicht im Original):

*„Die den Rauchfangkehrergesellen, Gehilfen und Lehrlingen gebührende **Schmutzzulage beträgt 15 % vom kollektivvertraglichen Lohn je Stunde**. Sie stellt eine Abgeltung des durch die erhebliche Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung, z. B. durch Ölruss verursachten **Aufwandes** dar. Aufgrund dieses zweckgebundenen Charakters der Schmutzzulage **als Aufwandsentschädigung** besteht ein Anspruch auf Schmutzzulage nur für die Zeit tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung.“*

Unabhängig davon, dass die eindeutige Textierung des KV die Qualifikation als Aufwandersatz nahelegt, liegt zumindest im überwiegenden Ausmaß Entgelt vor. Weil die übliche Reinigung der Kleidung nur geringfügig Wasser, Waschmittel und Strom (Waschmaschine) verbraucht, liegt der tatsächliche Aufwand für den DN zur Reinigung seiner Berufskleidung monatlich im Bereich einiger Cent oder weniger Euro. Es wird schnell klar, dass die Regelung im KV Zahlungen weit über diesem Niveau vorsieht. Insbesondere die Koppelung an den Ist-Lohn unabhängig von dessen Höhe ist verräterisch.

Es liegt also größtenteils Entgelt vor, obwohl der KV dies anders bezeichnet!⁵

Als Faustregel lässt sich daher festlegen:

(Zahlungen des DG) – (Ersatz tatsächlichen Aufwands) = Entgelt

1.2. Grundsätze

Da es sich beim Entgelt um die vereinbarte Hauptleistung des DG handelt, besteht eine vertragliche Verpflichtung zur Leistung des Entgelts (im Zweifel muss dieses angemessen sein, vgl § 1152 ABGB).

Weil der DG sich vertraglich verpflichtet hat, solange die Gegenleistung durch den DN erbracht wird, Entgelt zu zahlen, kann der DG grds auch nicht mehr einseitig vom vereinbarten Entgelt abweichen. Ein Vertrag bindet beide Vertragsparteien aneinander, die Änderung des Vertrags muss infolgedessen beiderseits gewollt sein (zu möglichen Flexibilisierungen s 1.4.).

Die Konsequenzen, ob eine Zahlung Entgelt darstellt oder nicht, sind von immenser praktischer Bedeutung, weil der DN auf Entgelt idR zwingenden Anspruch hat, dieses der Abgabepflicht unterliegt, auf andere Zahlungspflichten des DG Auswirkungen haben kann etc.

⁵ OLG Graz 14.6.2018, 6 Ra 14/18b.

In Österreich herrscht in sehr vielen Branchen durch KV ein zwingendes Mindestniveau, oftmals nach Verwendung und Dienstjahren gestaffelt. Kollektivverträge sind für den DG einseitig zwingend, der DN kann daher nur besser gestellt werden als durch den anwendbaren KV.

Beispiel

Der KV für Angestellte im Handel sieht Sonderzahlungen (SZ) in Höhe des regelmäßigen Entgelts vor. Angestellten, welche Provisionen erhalten, steht nach dem KV aber an SZ nur das KV-Mindestgehalt zwingend zu.

Im Dienstvertrag wäre es also zulässig, eine Überzahlung zuzüglich Provisionen, die SZ aber ohne Berücksichtigung der Überzahlung zu vereinbaren.

Das Grundentgelt stellt den DN besser, ebenso die Provisionen. An SZ erhält der DN, was ihm nach zwingendem Mindestanspruch zusteht, eine Unterschreitung des KV liegt nicht vor.

Hätte der DV die Zahlung des Gehalts „14× jährlich“ vorgesehen, wäre der DG verpflichtet gewesen, auch die SZ in Höhe des höheren Ist-Gehalts – nicht nur in Höhe des KV-Gehalts – zu bezahlen. Ein teurer Fehler, sofern dies nicht beabsichtigt war!

Das Entgelt kann nach Stunden, monatlich oder pauschal bemessen sein, es kann unregelmäßige (zB Einmalprämien) und regelmäßige weitere Bestandteile (zB Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) enthalten. Wichtig ist, dass all diese Bestandteile in der Gestaltung eines Dienstvertrags beachtet werden müssen, um ungewollte Zahlungspflichten oder Verzerrungseffekte zu vermeiden.

Praxistipp

Ein Jahr hat 52 Wochen, ein Monat daher im Durchschnitt ($52 / 12 =$)	4,33 Wochen
Bei einer 40h-Woche entspricht ein Monat im Durchschnitt	173,8 Stunden
Bei einer 38,5h-Woche entspricht ein Monat im Durchschnitt	167,3 Stunden

Daher ergeben sich zur schnellen Berechnung bspw folgende Faustformeln:

Stunden-Entgelt × wöchentliche Normalarbeitszeit × 4,33 =	Monatsentgelt
Monatsentgelt / 4,33 / wöchentliche Normalarbeitszeit	= Stundenentgelt
monatliches Normalentgelt / Stunden	= Überstundengrundentgelt

1.3. Auswirkungen des Entgelts auf andere Zahlungspflichten

Das Entgelt ist einerseits die Bemessungsgrundlage für Steuern und Beiträge, aber auch für Entgeltfortzahlungspflichten, Überstundenteiler, Kündigungsentschädigung oder die Abfertigung.

Anhand der folgenden Aspekte soll daher die praktische Bedeutung des Entgelts in Abgrenzung zum Aufwandersatz verdeutlicht werden.

1.3.1. Urlaub

Urlaub ist die gesetzlich zustehende Freistellung von der Arbeit unter Beibehaltung des Entgeltanspruchs. Obwohl also der DN im Urlaub seine Hauptleistung nicht erbringen muss, hat der DG ihm sehr wohl das Entgelt zu bezahlen.

Hierbei gilt das sogenannte „Ausfallprinzip“; der DN erhält also jenes Urlaubsentgelt, das er bei Verrichtung seines Dienstes erhalten hätte. Regelmäßig anfallende Überstunden, Prämien, Zulagen etc sind also in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.⁶

Ob diese Bestandteile „regelmäßig“ anfallen, wird in der Praxis im „13-Wochen-Schnitt“ dargestellt. Sofern die Bestandteile in den vorausgegangenen 13 Wochen (= 1 Quartal) anfielen, ist idR von Regelmäßigkeit auszugehen, in Einzelfällen kann ein anderer Beobachtungszeitraum geboten sein.

Beispiel

Eine Angestellte erhält ein Grundentgelt von € 1.500 brutto monatlich und hat Anspruch auf 2 Sonderzahlungen jährlich in derselben Höhe (13. und 14. Gehalt). Die DN erzielt in den letzten drei Monaten vor ihrem Urlaub im Juli Provisionen iHv € 300 brutto, € 220 brutto und € 270 brutto. Der Urlaub beträgt fünf Tage.

Die Berechnung wäre daher für das tägliche Urlaubsentgelt zB wie folgt vorzunehmen:

$€ 1.500 \times 14 / 365 =$ durchschnittliches Entgelt ohne Provisionen = € 57,53 brutto

$€ 300 + € 220 + € 270 = € 790 / 3$ (Monate) = € 263,34 brutto Provisionsschnitt

$€ 263,34 / 31$ Kalendertage (Juli) = € 8,49 brutto

Das Urlaubsentgelt beträgt daher im Beispiel konkret

$(€ 57,53 + € 8,49) \times 5$ Urlaubstage = € **330,10 brutto**

Praxistipp

Vom **Urlaubsentgelt** unterscheiden sich sowohl im Anspruch und in der Berechnung das **Urlaubsgeld** als auch die **Urlaubersatzleistung**!

Urlaubsentgelt	Urlaubsgeld	Urlaubersatzleistung
Weiterbezahlung, obwohl wegen Urlaubs keine Arbeitsleistung erbracht wird	Meistens durch KV festgelegte Sonderzahlung, die bei Urlaubsantritt fällig wird	Abgeltung für erworbenen Urlaubsanspruch, der wegen der Beendigung des DV nicht mehr angetreten werden kann

⁶ RIS-Justiz RS0058728.

Die Urlaubersatzleistung darf während aufrehtem DV nicht ausbezahlt werden, weil im Urlaubsrecht ein Ablöseverbot gilt. Urlaub ist zur Erholung in Freizeit zu verbrauchen, das wird erst endgültig unmöglich, wenn das DV zu Ende ist. Nicht verbrauchte Urlaubsteile sind danach als Urlaubersatzleistung (UEL) auszuführen.

Entgegen der oft gelebten Praxis ist der Urlaub (oder die UEL) bei schwankendem Beschäftigungsausmaß oder Teilzeitbeschäftigung auch **nicht** durchschnittlich oder gar nach Stunden⁷ zu berechnen.⁸ Das würde zu einer Verzerrung führen, weil das UrlG⁹ vom Grundsatz des wochenweisen Urlaubs ausgeht.

Weil die UEL erst mit Ende des DV fällig wird, ist das jeweils aktuelle, letzte Beschäftigungsausmaß alleine als Bemessungsgrundlage maßgeblich.¹⁰

Praxistipp

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat bereits eindeutig ausgesprochen, dass eine stundenweise Abgeltung von Urlaub dem Gesetz fremd ist und somit dafür rechtlich kein Raum bleibt.¹¹ Die kleinste Einheit bleibt ein Kalendertag. Dennoch hat eine Aliquotierung stattzufinden, weil eine Urlaubswoche für einen DN mit 20 Wochenstunden keine 40 bezahlten Urlaubsstunden bedeutet. Wenn die 20 Wochenstunden auf 4 Tage \times 5 Stunden verteilt sind, entspricht eine Woche Urlaub in diesem Fall 4 Tagen, weil der DN damit **eine Woche nicht arbeitet**. Sein konkreter Jahresanspruch (25 Arbeits- oder 30 Werktage) beträgt in diesem Beispiel also 20 Tage (und nicht 12,5)!

Fällt dann nicht zu viel Urlaubersatzleistung an?

Nein, weil ja 1 Tag UEL in diesem Fall nur 5 Stunden Arbeit entspricht. Bei Auszahlung des vollen unverbrauchten Jahresurlaubs bei Ende des Dienstverhältnisses wären also $20 \text{ UT} \times 5 \text{ h} =$ entsprechend 100 h auszubezahlen, was der Hälfte eines 40h-DN ($25 \text{ UT} \times 8 \text{ h} = 200 \text{ h}$) entspricht!

1.3.2. Krankheit

Auch bei Krankheit gibt es nach dem AngG¹² oder dem EFZG¹³ einen Anspruch des DN auf Fortzahlung des Entgelts trotz Unterbleibens seiner Arbeitsleistung. Auch in diesem Fall gilt das Ausfallsprinzip, sodass zur Berechnung das unter 1.3.1. Ausgeführte sinngemäß gilt.

7 Anders verhält es sich, wenn dies gesetzlich ausdrücklich angeordnet ist, so zB für Vertragsbedienstete (etwa § 27 Vertragsbedienstetengesetz 1948).

8 StRsp RIS-Justiz RS0058728.

9 Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl 1976/390.

10 OGH 22.7.2014, 9 ObA 20/14b.

11 9 ObA 20/14b.

12 Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) BGBl 1921/292.

13 Bundesgesetz vom 26. Juni 1974 über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG) BGBl 1974/399.