

Ausfallsentgelte

Renate Gruber

Personalverrechnungsleiterin

BOS Bilanz- Organisations- und Steuerservice GmbH

Rechtliche Grundlagen

- Für entgeltpflichtige Nichtleistungszeiten (Urlaub, Feiertage, Krankenstände, Pflegefreistellung, persönliche Dienstverhinderungen, ...) ist innerhalb bestimmter Grenzen das Entgelt an Arbeitnehmer:innen weiterhin zu gewähren, obwohl keine Arbeitsleistung erbracht wird.
 - Urlaub → UrlG (Urlaubsgesetz)
 - Krankenstand → AngG (Angestelltengesetz) bzw EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz)
 - Feiertage → ARG (Arbeitsruhegesetz)
 - Pflegefreistellung → UrlG (Abschnitt 2)
 - sonstige Dienstverhinderungen → AngG, ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)

Rechtliche Grundlagen II

- Ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen ist zu beachten, dass
 - ein **Generalkollektivvertrag** über den Begriff des **Entgelts gemäß § 6 Urlaubsgesetz** sowie
 - ein **Generalkollektivvertrag** über den Begriff des **Entgelts gemäß § 3 EFZG** abgeschlossen wurde.
- Diese Generalkollektivverträge sehen insbesondere nähere Regelungen dazu vor,
 - was als Entgelt gilt und was nicht,
 - welche Durchschnittszeiträume für die Berechnung des Ausfallsentgelts heranzuziehen sind (sofern nicht Regelungen aufgrund des anzuwendenden Branchenkollektivvertrags vorgesehen sind).

Zusammensetzung der Ausfallsentgelte

- Die Höhe des Entgelts für Nichtleistungszeiten bemisst sich nach dem Ausfallsprinzip, dh Arbeitnehmer:innen haben jenes Entgelt gewährt zu bekommen, das sie erhalten hätten, wenn Arbeitsleistungen erbracht worden und keine Nichtleistungszeiten vorgelegen wären.
- Dies umfasst neben fixen Entgeltbestandteilen (Lohn, Gehalt, fixe Zulagen, fixe Prämien, ...) auch variable Lohn- und Gehaltsbestandteile.

Realitätsprinzip versus Durchschnittsprinzip

- Sofern der KV keine abweichenden Regelungen vorsieht, ist der Entgeltausfall variabler Lohn- und Gehaltsbestandteile aufgrund des **Realitätsprinzips** zu bemessen, wenn dies möglich ist. → Arbeitnehmer:innen müssen exakt jenes Entgelt erhalten, das bei Arbeitsleistung zu gewähren gewesen wäre.
 - Wäre daher an einem „Ausfallstag“ (= Feiertag, Urlaub, ...) zB lt Dienstplan eine Überstunde geleistet worden, ist diese auch im Ausfallsentgelt zu berücksichtigen.
- Kann der Ausfall nicht eindeutig festgestellt werden, ist das Ausfallsentgelt nach dem **Durchschnittsprinzip** zu gewähren.
- Das Durchschnittsprinzip kommt auch dann zur Anwendung, wenn dies der KV vorsieht. → KV schlägt das Realitätsprinzip!

Realitätsprinzip versus Durchschnittsprinzip II

- Sieht der KV besondere Berechnungsregelungen vor, ist bei der Ermittlung der Ausfallsentgelte ua zu berücksichtigen,
 - welche Durchschnittszeiträume zugrunde zu legen sind sowie
 - ob besondere Vorschriften in Bezug auf die Regelmäßigkeit beachtet werden müssen.
- Ergänzend ist festzuhalten, dass die Rechtsprechung – mit Ausnahme abweichender KV-Regelungen – dem Realitätsprinzip stets den Vorrang gegenüber dem Durchschnittsprinzip einräumt, sofern dieses grundsätzlich anwendbar ist (dh wenn die echten = reellen Entgelte ermittelbar sind).

Nichtleistungszeiten im Durchschnittszeitraum

- Bei Anwendung des Durchschnittsprinzips sind die **Leistungsentgelte** der Vergangenheit (= des Durchschnittszeitraums) **auf Basis der Leistungsstunden** zu berücksichtigen.
- Das bedeutet, dass bei einem Durchschnittszeitraum von 3 Monaten ausschließlich die **tatsächlichen Arbeitsstunden** dieser 3 Monate als Divisor zugrunde zu legen sind.
- In diesem Zeitraum gelegene Nichtleistungszeiten (Urlaubskonsumationen, Feiertage, Krankenstände, ...) sind auszuscheiden und reduzieren daher den Divisor.

Schnitt-vom-Schnitt-Berechnung

- Die Ermittlung der echten „Leistungsstunden“ ist – sofern diese nicht über ein Zeitmodul automatisiert ermittelt werden können - relativ (zeit)aufwendig.
- Aus diesem Grund wird in der Praxis meist auf die **Schnitt-vom-Schnitt-Berechnung** zurückgegriffen. Diese berücksichtigt als Basis nicht nur die echten Leistungsentgelte, sondern bezieht die jeweiligen Nichtleistungsentgelte des Berechnungszeitraums ebenfalls mit ein.
- Durch diese „Verbreiterung“ der Berechnungsbasis kann der Divisor mit dem unveränderten „Normalwert“ (vereinbarte Normalarbeitszeit pro Woche * Wochen/Monaten des Durchschnittszeitraums) berücksichtigt und muss nicht mühevoll für jede/n Arbeitnehmer:in individuell ermittelt werden.
- Die Schnitt-vom-Schnitt-Berechnung liefert naturgemäß nicht das exakt gleiche Ergebnis wie die genaue Berechnung, kommt dieser aber im Normalfall sehr nahe und wird üblicherweise sowohl von den Abgabebehörden als auch von den Arbeitnehmer:innenvertretungen anerkannt.

Aktualitätsprinzip

- Ausfallsentgelte sind weiters nach dem **Aktualitätsprinzip** zu bemessen, da dadurch Arbeitnehmer:innen jene Höhe des Entgelts gesichert werden soll, das sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten → auf Basis der aktuellen Stundensätze im Zeitraum der Nichtleistungszeiten
- Dies bedeutet, dass bei Durchschnittsberechnung darauf zu achten ist, dass entweder
 - die durchschnittlichen Stunden mit dem aktuellen Stundensatz multipliziert werden oder
 - die in der Vergangenheit zur Abrechnung gebrachten Werte auf den aktuellen Wert hochgerechnet werden, sollten diese auf Grundlage eines niedrigeren Ausgangswertes (Gehalt, Lohn) berechnet worden sein.

Berechnungseinheiten bei der Durchschnittsberechnung

- Bei Berechnung der Ausfallsentgelte nach dem Durchschnittsprinzip ist insbesondere auch darauf zu achten, dass diese möglichst nach Arbeitsstunden erfolgen sollte.
- Eine Berechnung nach Arbeitstagen liefert vor allem dann ungenaue Ergebnisse, wenn die Aufteilung der vereinbarten Normalarbeitszeit nicht gleichmäßig auf Basis der Anzahl der vereinbarten Arbeitstage erfolgt.
- Kalendertage als Berechnungseinheiten sollten gänzlich vermieden werden, weil bei dieser Variante keine Rücksicht darauf genommen wird, ob an Ausfalltagen im Normalfall (wenn keine Nichtleistungszeiten vorliegen) Arbeitsleistungen erbracht werden oder nicht!

Ausfallsentgelte bei pauschaler Entlohnung

- Werden Entgelte in pauschaler Form gewährt ist das Ausfallsentgelt ebenfalls zu beachten.
- Dies betrifft in der Praxis insbesondere **Überstundenpauschalen** sowie **All-in-Entgelte**.
- Im Rahmen von Deckungsprüfungen sind die den Arbeitnehmer:innen zu gewährenden Ausfallsentgelte ebenfalls in die Deckungsprüfung mit einzubeziehen.
- Bei dieser Kontrollrechnung sind somit die Leistungsentgelte **unter Berücksichtigung der Ausfallsentgelte** den gewährten Pauschalentgelten gegenüberzustellen.
- Die Berechnung der Ausfallsentgelte erfolgt dabei analog zur Berechnung bei Gewährung nach dem tatsächlichen Anfall.

Konsequenzen fehlender Ausfallsentgelte

- Welche Konsequenzen können sich durch eine Nichtgewährung der Ausfallsentgelte ergeben?
 - Nachforderung der arbeitsrechtlichen Ansprüche durch die Arbeitnehmer:innen
 - Prüfungsfeststellungen im Rahmen von Lohnabgabenprüfungen (GPLB) → Sozialversicherung: Anspruchsprinzip!!!
 - Bei Entlohnung aufgrund kollektivvertraglicher Mindestentgelte kann sich eine strafbare Unterentlohnung gemäß LSD-BG ergeben, was Strafen nach sich zieht, sofern diese Unterentlohnung im Rahmen einer GPLB aufgedeckt wird!!!