

Sonderzahlungen bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beschäftigungsverhältnisse von Bauarbeitern beginnen oder enden häufig während eines Jahres. In diesen Fällen sind insbesondere beim Weihnachtsgeld kollektivvertragliche Sonderregelungen zu beachten.

TEXT: MMAG. DR. CHRISTOPH WIESINGER LL.M., GESCHÄFTSSTELLE BAU

Das Weihnachtsgeld wird gemäß § 12 des Bauarbeiter-Kollektivvertrags wie folgt berechnet: Geleistete Stunden / 39 x KollV-Lohn x 1,2 x 3,41. Hat zB ein Facharbeiter im laufenden Jahr 700 Stunden gearbeitet, ergibt dies ein Weihnachtsgeld in Höhe von $700 / 39 \times 16,02 \times 1,2 \times 3,41 = 1.176,61 \text{ €}$ (brutto). Diese Formel berücksichtigt bereits bei der Berechnung die Dauer des Arbeitsverhältnisses, weswegen eine Aliquotierung des Anspruchs nicht gesondert ermittelt werden muss.

Anspruch auf Weihnachtsgeld nach 1 Monat

Das Weihnachtsgeld steht gemäß § 12 „nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit“ zu. Dieses Erfordernis ist mit dem Ablauf des letzten Tags dieses Monats erfüllt. Beginnt ein Arbeitsverhältnis am 1. Juni, steht ein Weihnachtsgeld zu, wenn es bis zum 30. Juni oder länger dauert. Beginnt das Arbeitsverhältnis am 2. Juni, muss es mindestens bis zum 1. Juli dauern. Es muss sich also um einen vollen Monat, aber nicht um einen vollen Kalendermonat handeln.

Ist ein Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres mehrfach bei einem Arbeitgeber beschäftigt, sind für das Kriterium der einmonatigen Betriebszugehörigkeit alle Beschäftigungszeiten zusammenzurechnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für Zeiten eines bereits beendeten Arbeitsverhältnisses rückwirkend kein Weihnachtsgeldanspruch entsteht.

Ein Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist von 3. bis 14. Juli 2023 beschäftigt (zwei Wochen) und dann nochmals von 28. August bis 15. September 2023 (drei Wochen bzw. 117

Stunden). Für das Arbeitsverhältnis im Juli gebührt kein Weihnachtsgeld, für jenes im August/September aufgrund der Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten schon. Das Weihnachtsgeld wäre hier mit der Formel $117 / 39 \times \text{KollV-Lohn} \times 1,2 \times 3,41$ zu berechnen.

Was gilt für Ferialpraktikanten?

Der Begriff „Ferialpraktikant“ wird in der Praxis häufig als Überbegriff für verschiedene Arbeitsverhältnisse in den Ferien verwendet. Arbeitsrechtlich muss jedoch zwischen echten Ferialpraktikanten - auch Pflichtpraktikanten genannt - einerseits und Ferialarbeitern (Ferialarbeitern) andererseits unterschieden werden.

Echte Praktikanten sind solche, die das Praktikum für ihre Schulausbildung benötigen und die während des Praktikums daher keine Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit erbringen. D.h. die Ausbildung steht im Vordergrund. Echte Praktikanten sind daher keine Arbeitnehmer. Mangels Arbeitnehmereigenschaft kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, woraus folgt, dass echte Praktikanten keinen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld haben.

Anderes gilt für Ferialarbeiter: diese unterliegen dem Arbeiter-Kollektivvertrag und haben einen Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn sie die Bedingungen des Arbeiter-Kollektivvertrags erfüllen. Konkret geht es um die Dauer des bereits angesprochenen Mindestzeitraums von einem Monat. Ein Ferialarbeiter hat keinen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld, wenn er zB zwischen 3. Juli und 28. Juli - also für einen Zeitraum von vier Wochen -

beschäftigt wird, weil er in diesem Fall das Erfordernis der Mindestbeschäftigungszeit nicht erfüllt.

Urlaubsgeld für Bauarbeiter

Bauarbeiter haben auch Anspruch auf ein Urlaubsgeld, doch ist dieses nicht im Bauarbeiter-Kollektivvertrag, sondern im BUAG geregelt. Die Höhe des Urlaubsgeldes wird von der BUAK ermittelt und beim Konsum von Urlaub gemeinsam mit dem Entgeltfortzahlungsanspruch ausbezahlt.

Sonderzahlungen für Angestellte

Der Angestellten-Kollektivvertrag regelt in §12 zwei Sonderzahlungen, nämlich das Weihnachtsgeld und den Urlaubszuschuss. (Dass die Regelung in beiden Kollektivverträgen jeweils in § 12 erfolgt, ist reiner Zufall). Beide Sonderzahlungen gebühren in Höhe eines Monatsgehalts und sind bei nicht durchgehender Beschäftigung in einem Jahr zu aliquotieren. Anders als bei den Arbeitern gibt es bei den Angestellten kein Erfordernis einer Mindestbeschäftigungszeit.

Da das Urlaubsgeld bei Urlaubskonsum im Sommer bereits zu diesem Zeitpunkt, spätestens aber im September auszuzahlen ist, können sich bei einer unterjährigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei einer Veränderung der Normalarbeitszeit besondere Rechtsfragen stellen. Allgemein gilt, dass ein Urlaubszuschuss, der den aliquoten Anteil übersteigt, mit dem noch zustehenden Anspruch auf das Weihnachtsgeld gegengerechnet werden kann. ■