

# Das Urlaubs- und Feiertagsentgelt im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht

## Arbeitsrecht

Ausgehend von § 6 Urlaubsgesetz, der als regelmäßiges Entgelt jenes Entgelt qualifiziert, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre, wird aus § 2 Abs. 2 Generalkollektivvertrag der Grundsatz des Ausfalls- und Anspruchsprinzips abgeleitet. Insbesondere gelten als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes geleistete Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

Auf Grund dieser normierten Konditionalsätze sind für die Berechnung des regelmäßigen Entgeltes sämtliche leistungsbezogenen Prämien und Entgelte (z.B. Überstunden) einzubeziehen. Die Berechnung erfolgt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen (3 Monate) vor Urlaubsantritt unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend geregelt werden. Die Grundsätze für die Berechnung des regelmäßigen Entgeltes gelten sowohl für das Urlaubs- als auch das Feiertagsentgelt.

Im folgenden wird die unterschiedliche Behandlung im Sozialversicherungsrecht (Ausfalls- und Anspruchsprinzip) und im Steuerrecht (Zuflussprinzip) behandelt.

## Sozialversicherungsrecht

### Taggenaue Berechnung des Entgeltes

Wie einleitend dargestellt, ist jeder Gehaltsbestandteil miteinzubeziehen. Nicht dazu zählen allerdings Aufwandsentschädigungen (z.B. Diäten, Fahrtkostenvergütungen etc.). Für Abschlussprovisionen gilt der Durchschnitt der letzten 12 Monate. Bis zur Höchstbeitragsgrundlage sind die normalen Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

## **Berechnungsbeispiel**

Bei einer taggenauen Berechnung (6-Tage-Woche) ist beispielsweise wie folgt vorzugehen, falls ein Kollektivvertrag keine andere Regelung vorsieht:

### **Urlaubsentgelt**

Summe der ausbezahlten leistungsbezogenen Entgelte (z.B. Überstunden) der letzten 13 Wochen (3 Monate)

$S\ 20.000 / (3 \times 4,333) = S\ 1.538$  Urlaubsentgelt für eine Woche

### **Feiertagsentgelt**

$S\ 20.000 / (3 \times 4,333 \times 6) = S\ 256,-$  Feiertagsentgelt für 1 Feiertag

## **Pauschale Berechnung des Entgeltes**

Erfolgt - aus welchen Gründen auch immer - keine taggenaue Berechnung des Entgeltes oder wurde dieses überhaupt nicht ausbezahlt, besteht Sozialversicherungspflicht auf Grund des erwähnten Anspruchsprinzips von einem fiktiven Entgelt. Bei einer Sozialversicherungsprüfung ist dann mit einer Beitragsnachforderung zu rechnen.

Die pauschale Berechnung erfolgt beispielsweise wie folgt: Ausgehend von 5 Urlaubswochen und 2 Wochen für Feiertage per anno wird damit unterstellt, dass für 7 Wochen die leistungsbezogenen Entgelte als Basis für die Beitragsberechnung heranzuziehen sind. Die Summe dieser errechneten Jahresbruttoentgelte für Überstunden etc. sind durch 45 (52 minus 7 Wochen) zu dividieren und mit 7 zu multiplizieren.

## **Berechnungsbeispiel**

Jahresbruttoentgelte für Überstunden etc. S 80.000,-

$(80.000 \times 7) / 45 = S\ 12.444,-$  Urlaubs- und Feiertagsentgelt

Bei der Abrechnung als laufender Bezug ist darauf zu achten, dass nicht im Abrechnungsmonat (in der Regel Dezember) die Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird. Sollte dies der Fall sein, müssten ein oder mehrere Monate aufgerollt werden, um jeweils unter die Höchstbeitragsgrundlage zu kommen. Bei

einer EDV-Lohnverrechnung ergeben sich im Falle der Nichtauszahlung dieser Entgelte Komplikationen durch die pauschale Beitragsberechnung, weil diese dann nicht mit der tatsächlichen Lohnverrechnung übereinstimmt. Die Pauschalbeiträge, bestehend aus Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil sind beim Dienstgeber Betriebsausgaben. Der Dienstnehmeranteil ist dem Dienstnehmer nicht individuell zurechenbar und wirkt sich daher auch nicht für die spätere Pensionsberechnung aus. Dem Dienstnehmer erwächst aus der Übernahme des Dienstnehmerbeitrages durch den Dienstgeber kein zusätzlicher Vorteil aus dem Dienstverhältnis.

### **Sozialversicherungsrecht**

Im Unterschied zum Sozialversicherungsrecht, welches vom Anspruchsprinzip beherrscht ist, gilt im Steuerrecht gemäß § 19 EStG das Zuflussprinzip. Das bedeutet, dass nur tatsächlich ausbezahlte Entgelte nach dem Lohnsteuertarif zu versteuern sind. Gleiches gilt für den DB, den DZ und die KommSt.

### **Schlussfolgerungen für die Praxis**

Aus dem beschriebenen Sachverhalt wird wieder einmal die Kompliziertheit der Lohnverrechnung insbesondere der Sozialversicherungsbeitragsberechnung deutlich, die sich aus dem Arbeitsrecht herleitet, dem allerdings das Steuerrecht nicht folgt.

Dienstgeber, die eine Beitragsnachzahlung auf Grund einer Sozialversicherungsprüfung vermeiden wollen, können die oben aufgezeigte pauschale Berechnung auch selbst durchführen, wenn sie sich die komplizierte taggenaue Berechnung ersparen wollen bzw. diese Entgelte gar nicht auszahlen, weil sie mit ihren Dienstnehmern eine andere Vereinbarung getroffen haben (z.B. Auszahlung höherer Grundbezüge in pauschaler Abgeltung, der als zu verwaltungsaufwändig empfundenen Berechnungsmethode). Zu vermerken wäre hierzu, dass die Sozialversicherungsbeiträge dann ja bereits von den höheren Bezügen abgeführt werden und daher keine zusätzliche Beitragsgrundlage vorhanden ist.