

Angleichung Arbeiter – Angestellter bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Mit dem BGBl I 2017/153 vom 13.11.2017 wurde eine weitgehende Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitern und Angestellten vom Nationalrat beschlossen. Die wichtigsten Neuerungen betreffend der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden in nachstehendem Newsletter zusammengefasst.

- 1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unglücksfall (Freizeitunfall)**
 - 1.1. Alte Rechtslage
 - 1.2. Neue Rechtslage ab 1.7.2018¹
- 2. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**
 - 2.1. Alte Rechtslage
 - 2.2. Neue Rechtslage ab 1.7.2018
- 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Dienstverhinderung**
 - 3.1. Alte Rechtslage
 - 3.2. Neue Rechtslage ab 1.7.2018
- 4. Entgeltfortzahlung bei anderen wichtigen, die Person des DN betreffenden Gründen**
- 5. Inkrafttreten**
- 6. NEU: Zuschuss zur Entgeltfortzahlung**

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unglücksfall

Nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG) hat ein Angestellter, der infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist, Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Er verliert diesen Anspruch nur, wenn er die Krankheit vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat.

¹ Die neue Rechtslage ab 1.7.2018 gilt für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen;

1.1. Alte Rechtslage

Der Anspruch auf Fortzahlung des vollen bzw. halben Entgelts ist (war) dienstzeitabhängig gestaffelt (= Grundanspruch).

Kommt es innerhalb eines ½ Jahres nach Wiederantritt des Dienstes zu einer sog. Wiederekrankung, so besteht nach Ausschöpfung des restlichen Grundanspruches Anspruch auf Entgeltfortzahlung des Folgeanspruches (= Folgeanspruch). Die Höhe verringert sich, jedoch nicht die Dauer des Anspruches.

Dienstjahr	Grundanspruch	Folgeanspruch	Maximale Gesamtdauer
1.-5. DJ	6 W 100%, 4 W 50%	6 W 50%, 4 W 1/4	10 W
6.-15. DJ	8 W 100%, 4 W 50%	8 W 50%, 4 W 1/4	12 W
16.-25. DJ	10 W 100%, 4 W 50%	10 W 50%, 4 W 1/4	14 W
ab 26. DJ	12 W 100%, 4 W 50%	12 W 50%, 4 W 1/4	16 W

1.2. Neue Rechtslage

Gemäß den Neuregelungen ab **1.7.2018** besteht der erhöhte Anspruch auf 8 Wochen Entgeltfortzahlung bereits **nach dem vollendeten ersten Dienstjahr**. Unverändert bleibt, dass sich der Anspruch auf die Dauer von zehn Wochen erhöht, wenn das Dienstverhältnis fünfzehn Jahre gedauert hat und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Woche behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt. Somit sich nachstehende Aufstellung ergibt:

Dienstjahr	Grundanspruch	Maximale Gesamtdauer
bis zum vollendeten 1. DJ	6 W 100%, 4 W 50%	10 W
ab Beginn des 2. DJ bis zum vollendeten 15. DJ	8 W 100%, 4 W 50%	12 W
ab Beginn des 16. DJ bis zum vollendeten 25. DJ	10 W 100%, 4 W 50%	14 W
ab Beginn des 26. DJ	12 W 100%, 4 W 50%	16 W

Des Weiteren **entfällt die Wiedererkrankungsregelung** nach § 8 (2) AngG und es kommt zu einer Angleichung an die Systematik der Entgeltfortzahlung der Arbeiter. Das betrifft sowohl den Bezugszeitraum als auch die Anspruchsdauer.

Der Bezugszeitraum wird bei Angestellten auf das **Arbeitsjahr** ausgedehnt (durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann auf das Kalenderjahr umgestellt werden).

Bei Wiedererkrankung innerhalb desselben Bezugszeitraumes besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur insoweit, als die Anspruchsdauer (10-16 Wochen) nicht bereits ausgeschöpft wurde (dh Restanspruch). Dadurch wird die bisherige Regelung des AngG abgelöst, wonach sich der Bezugszeitraum nicht am Arbeits- bzw. am Kalenderjahr orientierte, sondern am Zeitpunkt des Wiederantritts des Dienstes im Anschluss an eine Ersterkrankung (siehe Tabelle unter Pkt 1.1.).

2. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Auch die Entgeltfortzahlung bei einem Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit soll zukünftig für Angestellte nach dem transparenteren und einfacheren Arbeitermodell geregelt sein.

2.1. Alte Rechtslage:

Beruhet die Dienstverhinderung auf einen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so verlängert sich die Anspruchsdauer des Grundanspruches (6 Wochen voll, 4 Wochen halb) um maximal 2 Wochen volles Entgelt. Dies jedoch nur dann, wenn der entgeltfällige Zeitraum von 6 Wochen durch Arbeitsunfall/Berufskrankheit überschritten wird. Das bedeutet umgekehrt, wenn zuerst ein Arbeitsunfall/Berufskrankheit eintritt, der 6 Wochen nicht übersteigt und danach ein oder mehrere Krankenstände nachfolgen, die nicht auf einen Arbeitsunfall/Berufskrankheit beruhen, sich diese Frist nicht auf 8 Wochen verlängert.

Auch besteht diese Sonderregelung lediglich während der ersten 5 Dienstjahre. Ab dem 5. Jahr des Dienstverhältnisses kommt es somit zu keiner weiteren anlassfallbezogenen Erhöhung.

2.2. Neue Rechtslage:

Nach der neuen Rechtslage wird bei Arbeitsunfällen/Berufskrankheiten ein von sonstigen Dienstverhinderungen **unabhängiger Anspruch** geschaffen, der **8 Wochen Entgeltfortzahlung** vorsieht. Der Anspruch erhöht sich auf die Dauer von 10 Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als noch ein Restanspruch **innerhalb des Arbeitsjahres** besteht.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Dienstverhinderung

3.1. Alte Rechtslage:

Eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gebührt über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus bei einer Arbeitgeberkündigung, bei einer unberechtigten Entlassung sowie bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt.

3.2. Neue Rechtslage:

Die soeben geschilderte „alte“ Rechtslage gilt nach wie vor. Neu ist jedoch, dass die Entgeltfortzahlung über das Ende des Dienstverhältnisses auch im Fall einer **einvernehmlichen Auflösung** gebührt. Nach dem neuen Gesetzeswortlaut soll die Entgeltfortzahlung nicht nur im Fall der Beendigung während der Dienstverhinderung zustehen, sondern auch dann, wenn „im Hinblick auf eine Dienstverhinderung“ (zB ein bevorstehender Krankenhausaufenthalt) das Dienstverhältnis einvernehmlich beendet wird.

Bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zur Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches bleibt die Entgeltfortzahlung des Dienstgebers aufrecht.

Diese Neuregelung tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft. Sie gilt für einvernehmliche Beendigungen während oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

4. Entgeltfortzahlung bei anderen wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

Für Arbeiter gelten künftig dieselben Bestimmungen wie bislang bereits für Angestellte. Das bedeutet, dass künftig kollektivvertragliche Einschränkungen bei Dienstverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen (Arztbesuch, Geburt, Behördenwege etc.) nicht mehr vorgenommen werden dürfen. Folglich hat der Arbeiter auch bei jenen persönlichen Gründen, welche nicht im Kollektivvertrag aufgelistet sind, einen Entgeltfortzahlungsanspruch.

5. Inkrafttreten:

Die genannten Bestimmungen treten mit 1. Juli 2018 in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eintreten, die nach dem 30. Juni 2018 beginnen. Für Dienstverhinderungen, die zu diesem Zeitpunkt bereits laufen, gelten die Neuerungen ab Beginn des neuen Arbeitsjahres.

6. NEU: Zuschuss zur Entgeltfortzahlung:

Ab Juli 2018 kommt es auch zu einer Neuerung beim Zuschuss zur Entgeltfortzahlung.

Bisher bekamen Arbeitgeber, die in ihrem Unternehmen nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigten, einen 50 %igen Zuschuss des jeweils tatsächlich fortgezahlten Entgelts zuzüglich eines Zuschlages in Höhe von 8,34 % des fortgezahlten Entgelts unter Berücksichtigung der allfälligen Sonderzahlungen.

Kleinunternehmen bekommen ab Juli 2018 sodann anstatt 50 %, einen Zuschuss **in Höhe von 75 %** des fortgezahlten Entgeltes erstattet. Als Kleinunternehmen gelten jene Betriebe, die (im Jahresdurchschnitt) nicht mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt haben.

Angewendet wird diese neue Regelung bei Arbeitsverhinderungen infolge von Krankheit/Unglücksfall, die nach dem 30. Juni 2018 eingetreten sind, wenn ein Anspruch auf den Zuschuss nach EFZ besteht.

Kontakt:

- Mag. Hannes Buchebner
Tel.: 01/24721-500; e-Mail: hannes.buchebner@steuer-service.at
- Mag. Elisa-Maria Winterauer
Tel.: 01/24721-421; e-Mail: elisa.winterauer@steuer-service.at

Ihr persönliches Betreuungsteam

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Hannes Buchebner

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>