

Entgeltfortzahlung: Angleichung von Arbeiter/innen und Angestellten (Rechtslage ab 1.7.2018)

Anspruch - Krankheit oder Unglücksfall - Arbeitsunfall oder Berufskrankheit
- Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit - Mitteilungs- und Nachweispflicht
- Verschulden Dritter

Stand: 14.05.2018

Die Bestimmungen treten mit 1.7.2018 in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eintreten, die nach dem 30.6.2018 beginnen.

Vorsicht!

Für Dienstverhinderungen, die zu diesem Zeitpunkt laufen, gelten die Neuerungen ab Beginn des neuen Arbeitsjahres.

Erhöhter Anspruch auf EFZ

Nach neuer Rechtslage sieht sowohl das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) als auch das Angestelltengesetz (AngG) vor, dass bereits nach einer einjährigen Dauer des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf acht Wochen volle und vier Wochen halbe EFZ besteht (bisher erst nach fünfjähriger Dauer).

Die Sprünge auf zehn bzw. zwölf Wochen volle und jeweils vier Wochen halbe EFZ erfolgen weiterhin nach 15 bzw. 25 Jahren.

Sieht beispielsweise ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung eine günstigere Regelung in Bezug auf die EFZ-Ansprüche für eine (durchgehende) Dienstverhinderung vor, so bleibt diese Regelung auch nach dem 30.6.2018 aufrecht. Besserstellungen im Hinblick auf wiederholte Dienstverhinderungen bestehen bis zu einer etwaigen Neuregelung der jeweiligen lohngestaltenden Vorschrift.

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.

Ansprüche für Arbeitsjahre ab 1.7.2018 – Arbeiter/innen und Angestellte

Der Anspruch auf Fortzahlung des vollen bzw. halben Entgelts ist dienstzeitabhängig gestaffelt

| Dienstjahr | Anspruch bei Krankheit/Freizeitunfall pro Arbeitsjahr | Anspruch bei Arbeitsunfall/ Berufskrankheit pro Anlass Fall |
|------------|---|--|
| 1 | 6 Wochen voll + 4 Wochen halb | 8 Wochen |
| 2. – 15. | 8 Wochen voll + 4 Wochen halb | 8 Wochen |
| 16. – 25. | 10 Wochen voll + 4 Wochen halb | 10 Wochen |
| ab 26. | 12 Wochen voll + 4 Wochen halb | 12 Wochen |

Krankheit oder Unglücksfall

Wie schon bisher für Arbeiter/innen gilt in Zukunft auch für Angestellte, dass bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder einen Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, als dieser für das betreffende Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Das heißt, es kommt zu einer Zusammenrechnung der Anspruchszeiten innerhalb eines Arbeitsjahres. Ein neuer Anspruch in vollem Umfang entsteht erst wieder mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres.

Reicht eine Dienstverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, steht mit Beginn des neuen Arbeitsjahres wieder der volle EFZ-Anspruch zu. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruches keine EFZ mehr bestanden hat.

Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Die aktuelle Regelung des EFZG im Hinblick auf Arbeitsunfälle bzw. Berufskrankheiten wird ebenfalls ins AngG übernommen: Demzufolge besteht bei jedem Arbeitsunfall bzw. jeder Berufskrankheit ein EFZ-Anspruch von acht Wochen pro Anlassfall (nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit zehn Wochen), ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung.

Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf EFZ nur insoweit, als dieser (acht oder zehn Wochen) im Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist.

Im Gegensatz zu einer Krankheit (Freizeitunfall) entsteht bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) wie bisher mit einem neuen Arbeitsjahr auch für Angestellte kein neuer Anspruch auf EFZ.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Ob jemand krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, bestimmt der Arzt. Arbeiter und Angestellte dürfen regelmäßig auf die Richtigkeit der ärztlichen Beurteilung vertrauen und haben sich den ärztlichen Anordnungen entsprechend zu verhalten. Fehlverhalten im Krankenstand, das geeignet ist, den Heilungsverlauf zu verzögern, stellt einen Entlassungsgrund dar. Einer Erkrankung gleichgestellt sind Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren etc., die von einem Sozialversicherungsträger bewilligt oder angeordnet wurden.

Beispiel:

Arbeiter oder Angestellter mit 7 Dienstjahren

Beginn des Arbeitsjahres: 1.9.

Krankenstand (Arbeitsunfall): 5 Wochen (ab 11.10.)

weiterer Krankenstand (Grippe): 2 Wochen (ab 10.1. des Folgejahres)

weiterer Krankenstand (bewilligter Kuraufenthalt): 3 Wochen (ab 13.6. des Folgejahres)

weiterer Krankenstand nach Freizeitunfall: laufend (ab 18.7. des Folgejahres)

Arbeitsunfall (gesondert abzurechnen!): 5 Wochen volle Entgeltfortzahlung

1. Erkrankung: 2 Wochen volle Entgeltfortzahlung

2. Erkrankung: 3 Wochen volle Entgeltfortzahlung

3. Erkrankung: 3 Wochen volle Entgeltfortzahlung

4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung

ab Beginn des neuen Arbeitsjahres (1.9.)

neuer Entgeltfortzahlungsanspruch (8 Wochen voll, 4 Wochen halb)!

Ausfallsprinzip

Die Arbeiter und Angestellten haben im Rahmen der Entgeltfortzahlung jenes Entgelt zu erhalten, das sie vor der Dienstverhinderung bezogen haben. Ein allfälliger Wegfall eines Entgeltbestandteiles während der Zeit des Krankenstandes bleibt somit irrelevant. Angestellte, deren Entgelt in Provisionen besteht, haben Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten zwölf Monate.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

Der Arbeiter ist ebenso wie der Angestellte verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert bekannt zu geben. Nur auf Verlangen des

Arbeitgebers ist eine Bestätigung der Gebietskrankenkasse (Kassenarzt, Krankenanstalt) über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen (siehe dazu unsere Info „Krankenstandsbestätigung“).

Vorsicht!

Die Nichterfüllung dieser Mitteilungs- und Nachweispflichten führt zum Entgeltverlust für die Dauer der Säumnis, berechtigt aber nur in Ausnahmefällen zur fristlosen Entlassung.

Tipp!

Für den Fall einer unrichtigen oder unvollständigen Information wird empfohlen, auf der Abrechnung einen entsprechenden Rückforderungsvorbehalt hinsichtlich des bezahlten Krankenentgelts zu erklären.

Verschulden Dritter

Bei von Dritten verschuldeter Arbeitsunfähigkeit (z.B. Verkehrsunfall) hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz des fortgezahlten Entgelts samt Arbeitgeberbeiträgen gegen den Schädiger.

Tipp!

Klein- und Mittelbetriebe können bei Arbeitsverhinderungen einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt beantragen (siehe dazu unsere Info [„Zuschuss zur Entgeltfortzahlung“](#)).