

Entgeltfortzahlung

Webinar am 13.8.2020

Mag. Andrea Komar, Bundesrechtsabteilung

Entgeltfortzahlung

Entgeltfortzahlung bedeutet, dass der/die Arbeitnehmer/in das vereinbarte Entgelt erhält, obwohl er/sie keine Arbeitsleistung erbringt.

Die wichtigsten Fälle der Entgeltfortzahlung sind:

- Urlaub (§ 6 UrlG)
- Krankheit oder Unfall (§ 8 Abs 1-2a AngG, §§ 2, 3 EFZG)
- Dienstverhinderung (§ 8 Abs 3 AngG, § 1154 b Abs 5 ABGB)
- Arbeitsvereitelung durch den Arbeitgeber (§ 1155 Abs 1 ABGB)

Entgelt ist sehr viel mehr als das Grundgehalt; es umfasst jede Art von Leistung, die Arbeitnehmer/inne/n für die Zuverfügungstellung der Arbeitskraft gewährt wird.

Entgeltfortzahlung

Die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts erfolgt bei Entgelten, die nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessen werden, nach dem **Bezugsprinzip**. Das Entgelt darf für die Dauer der Verhinderung nicht gemindert werden.

Darüber hinaus ist vom sog. **fiktiven Ausfallsprinzip** auszugehen. Es ist jenes aktuelle regelmäßige Entgelt zu bezahlen, das dem/der Arbeitnehmer/in gebührt hätte, wenn er/sie gearbeitet hätte.

Bei Leistungslöhnen (zB Akkord) und sonstigen leistungsbezogenen Entgelten gilt das **Durchschnittsprinzip**. Die letzten 13 voll gearbeiteten Wochen werden herangezogen.

Entgeltfortzahlung

URLAUB ist Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts zwecks Erholung der Arbeitnehmer/innen.

KRANKHEIT/UNFALL setzen Arbeitsunfähigkeit voraus.

Entgeltfortzahlung gebührt nur für eine bestimmte Dauer, die sich nach den zurückgelegten Dienstjahren richtet (6 Wo, 8 Wo/n 1 J, 10 Wo/n 15 J, 12 Wo/n 25 J). Dann noch 4 Wo ½ Entgelt. Danach gebührt (halbes) **Krankengeld** von der zuständigen Krankenversicherung.

Bei **Arbeitsunfall/Berufskrankheit** besteht ein eigener Entgeltfortzahlungsanspruch, ebenfalls gestaffelt (8 Wo, 10 Wo/n 15 J).

Wurde die Krankheit/der Unfall von dem/der Arbeitnehmer/in **vorsätzlich oder grob fahrlässig** herbeigeführt, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Entgeltfortzahlung

Auch bei einer sonstigen **DIENSTVERHINDERUNG** besteht Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

Der/die Arbeitnehmer/in muss

- durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe
- ohne sein/ihr Verschulden
- während einer verhältnismäßig kurzen Zeit

an seiner/ihrer Dienstleistung verhindert sein.

Entgeltfortzahlung

Die **ARBEITSVEREITELUNG** durch den Arbeitgeber führt ebenfalls zur Entgeltfortzahlung.

§ 1155 Abs 1 ABGB lautet: „Auch für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, wenn er **zur Leistung bereit** war und durch **Umstände**, die **auf Seite des Dienstgebers** liegen, daran **verhindert** worden ist; ...“

Im Zuge der **COVID-19-Gesetzgebung** kamen ein Abs 3 und 4 hinzu:

(3) „Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, BGBl. Nr. 12/2020, die zum **Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben** führen, gelten als Umstände im Sinne des Abs. 1.

Arbeitnehmer, deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit **Urlaubs- und Zeitguthaben** zu verbrauchen.“

Entgeltfortzahlung

(4) „Für den Verbrauch gemäß Abs. 3 gilt:

1. *Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nur im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden.*
2. *Von der Verbrauchspflicht sind weiters ausgenommen solche Zeitguthaben, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen.*
3. *Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden.“*

Entgeltfortzahlung

In der Praxis ist es wichtig, gerade iZm COVID-19 im Einzelfall zu überprüfen, ob ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 1155 Abs 1 oder Abs 3 besteht.

Der Unterschied liegt darin, ob Urlaub/Zeitausgleich verbraucht werden muss oder nicht.

Für alle,
die **mehr wollen!**