



Entgeltfortzahlung

Einleitung: Am 1.7.2018 traten einige neue Regelungen bei der Beendigung von Dienstverhältnissen in Kraft

Stichwörter: Entgelt, Krankenstand, Steuerberater, Arbeitsunfall, Dienstverhältnis

Text: Am 1. Juli 2018 traten einige neue Regelungen bei der Beendigung von Dienstverhältnissen in Kraft. Das Wichtigste kurz zusammengefasst:

Ein Dienstverhältnis kann jederzeit ohne Einhaltung von Fristen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in aufgelöst werden. Empfehlenswert ist, in einer schriftlichen Vereinbarung zur einvernehmlichen Auflösung festzuhalten, an welchem Tag das Dienstverhältnis endet, ob allfällig einvernehmlich noch ein Urlaubsverbrauch bis zum festgelegten Ende des Dienstverhältnisses vereinbart wird und wieviel nicht konsumierter Urlaub bzw. noch nicht verrechnete Mehr- oder Überstunden bestehen. Gleichzeitig macht es Sinn klarzustellen, dass allfällig getroffene Vereinbarungen betreffend Ausbildungskostenrückerersatz, Konkurrenzklauseln, Kundenschutz etc. aufrecht bleiben.

Dienstende im Krankenstand

Bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während eines Krankenstandes besteht (analog zur Arbeitgeber-Kündigung) über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Diese Regelung tritt mit 1. Juli dieses Jahres in Kraft und ist auf einvernehmliche Beendigungen von Dienstverhältnissen anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken. Diese Regelung gilt sowohl für Arbeiter/innen als auch für Angestellte.

Krankheit und Arbeitsunfall

Im Rahmen der vorgenommenen Maßnahmen zur Angleichung von Arbeitern an Angestellte gab es Änderungen bei der Entgeltfortzahlung von Dienstnehmern, die wegen Krankheit oder Unfall vom Dienst verhindert sind. Wie lange das volle Entgelt zu bezahlen ist, richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt zwischen sechs und zwölf Wochen.

Wird der Arbeitnehmer wieder krank, so gilt nun auch für Angestellte, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit besteht, als der entsprechende Zeitraum insgesamt noch nicht erschöpft ist. Ein eigener Anspruch von jedenfalls acht Wochen (bzw. zehn Wochen bei 15 Jahren DV) wird jedoch durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit begründet. Die Neuregelungen bringen nämlich einen eigenständigen Anspruch von Angestellten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheit mit sich. Das bedeutet, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch pro Anlassfall ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung („normaler“ Krankenstand) besteht, wie dies auch bisher bei Arbeiter/innen bereits der Fall war.

Die neuen Bestimmungen hinsichtlich Entgeltfortzahlung bei Krankheit für Angestellte sind für Dienstverhinderungen erst ab dem Zeitpunkt anzuwenden, ab dem nach dem 30. Juni 2018 ein neues Arbeitsjahr beginnt, gelten jedoch auch für jene Dienstverhinderungen, die zum Zeitpunkt des Beginns des neuen Arbeitsjahres bereits eingetreten sind.

Entgeltfortzahlung

Nach der Judikatur ist der Anspruch auf Feiertagsentgelt gemäß Arbeitsruhegesetz (ARG) vorrangig gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bezüglich der Fallkonstellation, dass ein Feiertag in einen Zeitraum fällt, in dem nur noch ein Anspruch auf 50% Entgeltfortzahlung besteht, wird die Ansicht vertreten, dass hier trotzdem das Feiertagsentgelt zu 100% gebührt.