

1. Arbeitsrecht (Grundlagen)

1.1. Kollektivvertrag – Betriebsvereinbarung – Einzelvereinbarung

Arbeitsrechtliche Bestimmungen ergeben sich aus dem **Gesetz**, aus dem **Kollektivvertrag**, aus **Betriebsvereinbarungen** und aus **Einzelvereinbarungen**.

Ein **Kollektivvertrag** ist eine überbetriebliche **schriftliche Vereinbarung**, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer, in der Regel ist es die Gewerkschaft, und den Arbeitgebern, in der Regel sind es die Arbeitgeberverbände, abgeschlossen werden. Diese Vereinbarung gilt für die Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres jeweiligen Geltungsbereiches (Branche, Gebiet, Angestellter bzw Arbeiter).¹

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung). Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind Angelegenheiten, in denen durch Gesetz (zB ArbVG oder AZG) oder Kollektivvertrag der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugelassen wird. Existiert in einem Betrieb kein gewählter Betriebsrat, kann auch keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Betriebsvereinbarungen sind ebenso wie Gesetze und Kollektivverträge unmittelbar rechtsverbindlich.

Eine **Einzelvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in derselben Angelegenheit ist neben einer Betriebsvereinbarung nur zulässig, wenn sie den Arbeitnehmer günstiger stellt.

1.2. Beschäftigungsformen

Von der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung des Anstellungsvertrages ist es abhängig, welche steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen. Je nach **Beschäftigungsverhältnis** wird unterschieden zwischen:

- echtem Dienstverhältnis,
- freiem Dienstverhältnis,
- Werkvertrag.

1 Auf <http://www.kollektivvertrag.at> finden sich interessante Informationen zum Thema „Kollektivvertrag“.

1.2.1. Echtes Dienstverhältnis

Ein echtes Dienstverhältnis liegt vor, wenn sich jemand befristet oder unbefristet verpflichtet, in **persönlicher** und **wirtschaftlicher Abhängigkeit** eine Arbeitsleistung unter der Leitung eines Dienstgebers zu erbringen.

Wesentliche Merkmale eines echten Dienstvertrags sind daher die persönliche und die wirtschaftliche Abhängigkeit. Die **persönliche Abhängigkeit** ergibt sich daraus, dass die Arbeitsleistung dem Arbeitgeber zugutekommt und in einer von dieser bestimmten Organisationsstruktur (Arbeitsorganisation) entsteht. Sie äußert sich insbesondere in der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers sowie in der Bindung an Dienstzeiten.²

Unter **wirtschaftlicher Abhängigkeit** wird die Lohnabhängigkeit sowie das fehlende Eigentum an Betriebsmitteln und die fehlende Verfügungsmacht über Produktionsmittel verstanden. Der Dienstnehmer bekommt für seine Tätigkeit ein Entgelt, der wirtschaftliche Erfolg wird jedoch dem Arbeitgeber zugerechnet.

1.2.2. Freies Dienstverhältnis

Ein freies Dienstverhältnis liegt vor, wenn eine regelmäßige Arbeitsleistung geschuldet wird, jedoch ohne in einem **persönlichen Abhängigkeitsverhältnis** zu stehen.

Für das Fehlen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses spricht der vertraglich vereinbarte **Ausschluss** einer **persönlichen Weisungsgebundenheit** und die Möglichkeit, sich nach **Belieben vertreten zu lassen**, und **eine fehlende Bindung an eine Arbeitszeit**.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche des freien Dienstnehmers richten sich nach der mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung. Das hat zur Folge, dass die für einen echten Dienstnehmer zwingend anzuwendenden Ansprüche wie bezahlter Urlaub, Krankengeld oder Sonderzahlungen nicht zur Anwendung kommen.

1.2.3. Werkvertragsverhältnis

Der Werkvertragsnehmer verpflichtet sich zur **Herstellung eines Werkes oder zu dessen Fertigstellung**. Man spricht von einem Erfolg, der geschuldet wird, während bei einem Dienstverhältnis die Arbeitskraft geschuldet wird. Der Werkvertragsnehmer arbeitet auf sein eigenes wirtschaftliches Risiko, in der Regel mit eigenen Betriebsmitteln. Für die korrekte Entrichtung der Sozialversicherung und der Steuern ist er zuständig.

2 VwGH 15.4.1998, 95/09/0174.

Praxistipp

Das **Pendlerpauschale** ist auch für Feiertage, für Krankenstandstage und für Urlaubstage zu berücksichtigen. Steht daher das Pendlerpauschale im Regelfall zu, tritt durch derartige Zeiträume keine Änderung ein.

Lediglich bei ganzjährigem Krankenstand liegt während des gesamten Kalenderjahres kein Aufwand für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte vor, so dass ganzjährig kein Pendlerpauschale zusteht.

Beispiel zum Pendlerpauschale⁶⁵

Ein Dienstverhältnis beginnt am 25.4., die Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt 25 km. In diesem Monat ist an den sechs Arbeitstagen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels bei der Hin- und Rückfahrt zumutbar.

Lösung

Da die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels zumutbar ist, steht das kleine Pendlerpauschale zu. Der Monat umfasst an sechs Tagen Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte. Daher steht das kleine Pendlerpauschale in diesem Kalendermonat zu einem Drittel zu.

Unter Berücksichtigung der Hochrechnungsvorschrift lautet die Berechnung wie folgt:

$$\text{EUR } 696 \times 1/3 = \text{EUR } 232$$

$$\text{EUR } 232 / 360 (\text{Tage}) \times 6 (\text{Tage}) = \text{EUR } 3,87$$

5.2.2. Absetzbeträge

Absetzbeträge werden von der berechneten Einkommensteuer (Lohnsteuer) abgezogen und reduzieren die Steuerschuld. Im Gegensatz dazu reduzieren Freibeträge die Bemessungsgrundlage.

5.2.2.1. Alleinverdienerabsetzbetrag

Der Alleinverdienerabsetzbetrag steht zu, wenn ein Steuerpflichtiger mit mindestens einem Kind⁶⁶ **mehr als sechs Monate** im Kalenderjahr

- **verheiratet** oder **eingetragener Partner** ist und von seinem unbeschränkt steuerpflichtigen Ehegatten oder eingetragenen Partner nicht dauernd getrennt lebt oder
- mit einer **unbeschränkt steuerpflichtigen Person** in einer **Lebensgemeinschaft** lebt.

Der **Absetzbetrag** beträgt

- bei einem Kind EUR 494,
- bei zwei Kindern EUR 669,
- für das dritte und jedes weitere Kind erhöht sich dieser Betrag um jeweils EUR 220.

⁶⁵ LStR Rz 250a.

⁶⁶ § 106 Abs 1 EStG.

Praxistipp

In einer Ehe oder eingetragenen Partnerschaft oder in einer Lebensgemeinschaft mit mindestens einem Kind darf der (Ehe-)Partner Einkünfte von höchstens EUR 6.000 im Kalenderjahr beziehen.

Die Berücksichtigung des Alleinverdienerabsetzbetrages kann bereits bei der monatlichen Lohnverrechnung oder im Veranlagungsverfahren erfolgen.

Beispiel 1 zum Alleinverdienerabsetzbetrag

Eine Lebensgemeinschaft wird im Juni begründet (Beziehen der gemeinsamen Wohnung). Am 30.6. kommt ein Kind zur Welt.

Lösung

Der Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag beginnt im Juni. Der Alleinverdienerabsetzbetrag steht in diesem Jahr zu, da die Lebensgemeinschaft mit Kind bis zum 31.12., somit mehr als sechs Monate im Kalenderjahr, besteht.⁶⁷

Beispiel 2 zum Alleinverdienerabsetzbetrag

Eine Ehe besteht während des gesamten Kalenderjahres. Im August kommt ein Kind zur Welt.

Lösung

Der Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag beginnt im August. Der Alleinverdienerabsetzbetrag steht nicht zu, da der Steuerpflichtige nicht mehr als sechs Monate im Kalenderjahr mit Kind gelebt hat.

5.2.2.2. Alleinerzieherabsetzbetrag

Einem Alleinerzieher steht ein Alleinerzieherabsetzbetrag zu. Alleinerzieher ist eine Person, die mit mindestens einem Kind⁶⁸ mehr als sechs Monate nicht in einer Gemeinschaft mit einem (Ehe-)Partner lebt (zB ledig, verwitwet, geschieden oder von seinem Ehegatten dauernd getrennt lebend).

Die Berücksichtigung des Alleinverdienerabsetzbetrages kann bereits bei der monatlichen Lohnverrechnung oder im Veranlagungsverfahren erfolgen.

Der **Absetzbetrag** beträgt:

- bei einem Kind EUR 494,
- bei zwei Kindern EUR 669,
- für das dritte und jedes weitere Kind erhöht sich dieser Betrag um jeweils EUR 220.

⁶⁷ LStR Rz 771.

⁶⁸ § 106 Abs 1 EStG.

Beispiel 1 zum Eintritt eines Dienstnehmers während des Monats

Ein Dienstnehmer tritt am 9.1. in das Unternehmen ein und erhält für den gesamten Kalendermonat EUR 400. Das Dienstverhältnis ist unbefristet. Wie hoch ist der Grundbezug im Jänner?

Lösung

Er arbeitet von 9.1. bis 31.1. Das sind insgesamt 23 Tage (inkl 9.1. und inkl 31.1.). Der Grundbezug beträgt daher: $\text{EUR } 400 : 30 (\text{Tage}) \times 23 (\text{Tage}) = \text{EUR } 306,67$.

Beispiel 2 zum Eintritt eines Dienstnehmers während des Monats

Ein echter Dienstnehmer tritt am 16.9. in das Unternehmen ein. Der Monatsbezug ist EUR 2.800. Wie hoch ist das Nettogehalt (nach Abzug der Sozialversicherung und der Lohnsteuer)?

Lösung

- Er arbeitet im September **15 Tage**. Der Grundbezug beträgt daher: $\text{EUR } 2.800 : 30 (\text{Tage}) \times 15 (\text{Tage}) = \text{EUR } 1.400$.
- Da die **monatliche Beitragsgrundlage** zwischen EUR 1.381,01 und EUR 1.506 liegt, kommt es zu einer Reduktion des Arbeitslosenversicherungsbeitrags von 3 % auf 1 %.
- Die **Sozialversicherung** beträgt 16,12 % (15,12 % + 1 %) der Beitragsgrundlage: $\text{EUR } 1.400 \times 16,12 \% = \text{EUR } 225,68$.
- Bei Ein- und Austritt während eines Kalendermonats wird die Lohnsteuer für jenen Zeitraum ermittelt, für den der Bezug tatsächlich anfällt. Dies ergibt sich wie folgt: $\text{EUR } 1400 - \text{EUR } 225,68 = \text{EUR } 1.174,32$ für 15 Tage; pro Tag sind es EUR 78,29.
- Aufgrund der Tageslohnsteuertabelle 2018 für Arbeitnehmer errechnet sich die Lohnsteuer pro Tag wie folgt: $\text{EUR } 78,29 \times 35 \% - \text{EUR } 13,937 = \text{EUR } 13,46$.
- Die Lohnsteuer für 15 Tage beträgt $\text{EUR } 13,46 \times 15 (\text{Tage}) = \text{EUR } 201,97$.

Beispiel zum Austritt eines Dienstnehmers während des Monats

Ein Dienstnehmer tritt am 18.10. aus. Der Monatsbezug ist EUR 1.800 und er erhält für den gesamten Kalendermonat EUR 400. Das Dienstverhältnis ist unbefristet. Wie hoch ist der Grundbezug im Oktober?

Lösung

Er arbeitet im Oktober 18 Tage. Der Grundbezug beträgt daher: $\text{EUR } 1.800 : 30 (\text{Tage}) \times 18 (\text{Tage}) = \text{EUR } 1.080$.

8.2. Abrechnung von Überstunden und Überstundenzuschlägen

8.2.1. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die **tägliche Normalarbeitszeit** von 8 Stunden oder die **wöchentliche Normalarbeitszeit** von 40 Stunden überschritten wird. Für die richtige Entlohnung der Überstunden muss der Wert einer **Überstunde**, der **Überstundengrundlohn**, ermittelt werden.

8.2.1.1. Überstundengrundlohn

Der **Überstundengrundlohn** errechnet sich aus dem Monatslohn oder Monatsgehalt dividiert durch den **Überstundenteiler**.

Dieser **Überstundenteiler** ist in der Regel im Kollektivvertrag festgelegt. Gibt es keinen vertraglich vereinbarten Teiler, lässt sich der entsprechende Wert über die **durchschnittliche monatliche Normalarbeitszeit** berechnen.

Die pro Monat durchschnittlich angefallenen Wochen sind **4,33 Wochen**. Die 4,33 Wochen ergeben sich, indem 52 Wochen pro Jahr durch 12 Monate dividiert werden.

Normalarbeitszeit	Berechnung des Teilers	Teiler	Teiler (gerundet)
38 Stunden	$38 \text{ (Stunden)} \times 4,33 \text{ (Wochen)}$	164,67	165
38,5 Stunden	$38,5 \text{ (Stunden)} \times 4,33 \text{ (Wochen)}$	166,83	167
40 Stunden	$40 \text{ Stunden} \times 4,33 \text{ (Wochen)}$	173,33	173

Tab 11: Umrechnung Normalarbeitszeit in Monatsteiler bzw Überstundenteiler

Beispiel zum Überstundengrundlohn

Das Monatsgehalt beträgt EUR 2.690. Der Überstundenteiler ist laut Kollektivvertrag 165. Wie hoch ist der Überstundengrundlohn?

Lösung

Der Überstundengrundlohn errechnet sich aus dem Monatslohn oder Monatsgehalt, dividiert durch den Überstundenteiler: $\text{EUR } 2.690 : 165 = \text{EUR } 16,30$

8.2.1.2. Überstundenzuschlag unter der Woche (normale Überstunden)

Für **Überstundenarbeit** gebührt ein Zuschlag von **50 %**, auch wenn die Überstunden in Zeit abgegolten werden.¹¹⁰

8.2.1.3. Überstundenzuschlag in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen

Für Überstunden in der Nacht, bspw ab 20:00 bis 6:00 Uhr, und an Sonn- und Feiertagen gebührt meist ein höherer Zuschlag, der sich nach dem jeweiligen Kollektivvertrag bestimmt; in der Regel ist es ein **100%iger Zuschlag**.

8.2.1.4. Überstunden bei erhöhtem Arbeitsbedarf

Bei einem vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf können für höchstens 24 Wochen innerhalb des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer

¹¹⁰ § 10 Abs 1 AZG.

8.6. Ansprüche bei Beendigung eines Dienstverhältnisses

8.6.1. Laufender Bezug

Wird das Dienstverhältnis während eines Kalendermonats beendet, steht dem Dienstnehmer der Grundbezug für diesen Monat nur **anteilmäßig** zu. Wie diese anteilmäßige Berechnung zu erfolgen hat, steht oft im Kollektivvertrag; fehlt diese, ist der Monatsbezug durch 30 (Tage) zu dividieren und mit der Anzahl der bezahlten Kalendertage zu multiplizieren.

Beispiel zum Austritt eines Dienstnehmers während des Monats

Ein Dienstnehmer tritt am 18.10. aus. Der Monatsbezug beträgt EUR 1.800. Das Dienstverhältnis ist unbefristet. Wie hoch ist der Grundbezug im Oktober?

Lösung

Er arbeitet im Oktober 18 Tage. Der Grundbezug berechnet sich daher:

$$\text{EUR } 1.800 : 30 \text{ (Tage)} \times 18 \text{ (Tage)} = \text{EUR } 1.080$$

8.6.2. Sonderzahlungen

Einem Dienstnehmer, dessen Dienstverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr dauert, weil es während des Jahres beginnt oder während des Jahres **beendet wird**, steht die Sonderzahlung in der Regel nur im **aliquoten Ausmaß** zu.

Hat der **ausscheidende Arbeitnehmer** die Sonderzahlungen noch nicht erhalten, so hat er bei Auflösung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Auszahlung einer aliquoten Sonderzahlung. Hat der ausscheidende Arbeitnehmer zu viel an Sonderzahlung erhalten, muss dies aliquot zurückverrechnen werden, außer der Kollektivvertrag oder der Einzelvertrag sehen etwas Gegenteiliges vor.

Die **aliquote Sonderzahlung wird berechnet**, indem durch 12 (Monate) dividiert und mit der Anzahl der Monate im Unternehmen multipliziert wird (Bruttobezug / 12 [Monate] \times Anzahl der Monate im Unternehmen). Wird das Unternehmen während des Monats verlassen, wird durch 365 (Tage) dividiert und mit der Anzahl der Tage im Unternehmen multipliziert (Bruttobezug / 365 [Tage] \times Anzahl der Tage im Unternehmen).

Beispiel 1 zum Austritt eines Dienstnehmers und Berechnung der Sonderzahlung

Ein Dienstnehmer tritt am 30.9. aus dem Unternehmen aus. Der Monatsbezug ist EUR 2.800. Der Dienstnehmer hat im Juni bereits ein Monatsgehalt Urlaubsgeld erhalten. Berechnen Sie die Sonderzahlung anlässlich des Austritts.

Lösung

Der Dienstnehmer hat im Juni bereits das Urlaubsgeld für das gesamte Jahr in Höhe von EUR 2.800 erhalten. In unserem Beispiel ist vereinbart, dass der zu viel erhaltene Teil von Oktober bis Dezember zurückzuzahlen ist. Die anlässlich des Austritts zu zahlende **Weihnachtsremuneration** ist daher entsprechend zu kürzen:

8. Abrechnung eines Dienstnehmers

- **Weihnachtsremuneration von Jänner bis September:** $\text{EUR } 2.800 : 12 \text{ (Monate)} \times 9 \text{ (Monate)} = \text{EUR } 2.100$
- **zu viel bezogenes Urlaubsgeld von Oktober bis Dezember:** $\text{EUR } 2.800 : 12 \text{ (Monate)} \times 3 \text{ (Monate)} = \text{EUR } 700$
- **auszuzahlende Weihnachtsremuneration:** $\text{EUR } 2.100 - \text{EUR } 700 = \text{EUR } 1.400$

Anlässlich des Austritts ist zu überprüfen, ob die Sonderzahlungen höher als das Jahressechstel sind. Ist das der Fall, ist der übersteigende Betrag gemeinsam mit dem laufenden Bezug des Monats zu versteuern, in dem der Bezug ausbezahlt wird.

Das **Jahressechstel** stellt auf den laufenden Bruttobezug ab und wird berechnet, indem die bisher im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bruttobezüge durch die Anzahl der abgelaufenen Monate dividiert und mit zwei (Monaten) multipliziert wird.

- **laufende Bezüge von Jänner bis September:** $\text{EUR } 2.800 \times 9 \text{ (Monate)} = \text{EUR } 25.200$
- **Jahressechstel:** $\text{EUR } 25.200 : 9 \text{ (Monate)} \times 2 \text{ (Monate)} = \text{EUR } 5.600$
- **verbleibende Jahressechstel:** $\text{EUR } 5.600 - \text{EUR } 2.800 \text{ (Urlaubsgeld)} - \text{EUR } 1.400 \text{ (Weihnachtsgeld)} = \text{EUR } 1.400$

In unserem Fall wird das Jahressechstel nicht überschritten, daher ist die Weihnachtsremuneration mit dem begünstigten Steuersatz von 6 % zu besteuern.

Abrechnung des Weihnachtsgelds

- **Sozialversicherungspflichtig ist die auszuzahlende Weihnachtsremuneration:** $\text{EUR } 1.400 \times 14,12 \% = \text{EUR } 197,68$
- **Lohnsteuerpflichtig ist die auszuzahlende Weihnachtsremuneration abzüglich Sozialversicherung:** $\text{EUR } 1.400 - \text{EUR } 197,68 = \text{EUR } 1.202,32$
- **Lohnsteuer:** $\text{EUR } 1.202,32 \times 6 \% = \text{EUR } 72,14$
- **Auszahlungsbetrag:** $\text{EUR } 1.400 - \text{EUR } 197,68 - \text{EUR } 72,14 = \text{EUR } 1.130,18$

Abrechnung des laufenden Bezugs

- **Sozialversicherungspflichtig ist der gesamte Bruttolohn:** $\text{EUR } 2.800 \times 18,12 \% = \text{EUR } 507,36$
- **Lohnsteuerpflichtig ist der Bruttolohn abzüglich Sozialversicherung:** $\text{EUR } 2.800 - \text{EUR } 507,36 = \text{EUR } 2.292,64$
- **Lohnsteuer:** $\text{EUR } 2.292,64 \times 35 \% - \text{EUR } 418,10 = \text{EUR } 384,32$
- **Auszahlungsbetrag:** $\text{EUR } 2.800 - \text{EUR } 507,36 - \text{EUR } 384,32 = \text{EUR } 1.908,32$

Beispiel 2 zum Austritt eines Dienstnehmers und Berechnung der Sonderzahlung

Ein Dienstnehmer tritt am 31.1. aus dem Unternehmen aus. Der Monatsbezug ist EUR 2.800. Wie erfolgt die Abrechnung anlässlich des Austritts?

Lösung

Anlässlich des Austritts erhält der Dienstnehmer den Monatsbezug und die aliquoten Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld).

Abrechnung des Urlaubsgelds und des Weihnachtsgelds

- **Urlaubsgeld:** $\text{EUR } 2.800 / 12 \text{ (Monate)} = \text{EUR } 233,33$
- **Weihnachtsgeld:** $\text{EUR } 2.800 / 12 \text{ (Monate)} = \text{EUR } 233,33$
- **Sozialversicherungspflichtig sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld:** Der Sozialversicherungsbeitrag für die Sonderzahlung beträgt 17,12 %, abzüglich der Arbeitslosenversicherung für Personen mit niedrigem Einkommen von 3 % ergibt das 14,12 %. $466,66 \times 14,12 \% = \text{EUR } 65,89$

ist, Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Er verliert diesen Anspruch nur, wenn er die Verhinderung vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Bei neuerlicher Erkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur soweit, als der Anspruch noch nicht voll ausgeschöpft wurde. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht ein voller Entgeltfortzahlungsanspruch.

10.1.1. Krankenentgelt für Arbeiter bei Krankheit und Unglücksfällen (zB Freizeitunfällen)

Die **Dauer der Entgeltfortzahlung** ist abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt bei **Krankheit (einschließlich Kuraufenthalt)** und **Freizeitunfällen**:

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen
vom 6. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

Tab 19: Entgeltfortzahlung bei Arbeitern bei Krankheit und Unglücksfall bis 30.6.2018

Der Wochenanspruch wird in **Arbeitstagen** angegeben. Eine Woche entspricht fünf Arbeitstagen. Feiertage zählen nicht zu den Arbeitstagen, außer der Kollektivvertrag sieht etwas anderes vor (zB Gastgewerbe).

Beispiel 1 zum Krankenstand

Ein Arbeitnehmer hat einen Krankenstand, der durch einen **Freizeitunfall** im siebenten Anspruchsjahr bedingt ist. Das Arbeitsjahr beginnt am 1.6. Der Krankenstand dauert zwei Wochen.

Lösung

Der Anspruch auf **volle Entgeltfortzahlung** beträgt im siebenten Anspruchsjahr 8 Wochen, auf **halbe Entgeltfortzahlung** 4 Wochen.

Beispiel 2 zum Krankenstand

Ein Arbeiter hat 2017 verschiedene Krankenstände. Der erste Krankenstand dauert 7 Wochen, der zweite Krankenstand 5 Wochen.

Lösung

Für den **ersten Krankenstand** erhält er 6 Wochen hindurch volles Entgelt und für 1 Woche das halbe Entgelt vom Arbeitgeber. Für den **zweiten Krankenstand** hat er für 3 Wochen das halbe Entgelt vom Arbeitgeber. Für die restlichen 2 Wochen besteht kein Entgeltsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht ein voller Entgeltfortzahlungsanspruch.

10.1.2. Krankenentgelt für Arbeiter bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zum oder vom Arbeitsplatz ereignen. Dauert durch einen Arbeitsunfall die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, muss der Arbeitgeber diesen Unfall innerhalb von fünf Tagen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt melden.

Die Krankenentgeltsansprüche für Arbeiter sind **nicht pro Arbeitsjahr zeitlich begrenzt**, sondern stehen dem Arbeiter für jeden **Arbeitsunfall** im vollen Ausmaß zu.

Die **Dauer der Entgeltfortzahlung** ist abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt bei **Arbeitsunfällen** und **Berufskrankheiten**:

Dienstzeit	volles Entgelt
bis zu 15 Jahren	8 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen
ab dem 26. Jahr	10 Wochen

Tab 20: Entgeltfortzahlung bei Arbeitern bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Beispiel 1 zum Krankenentgelt für Arbeiter bei Krankheit und Freizeitunfall

Ein Arbeitnehmer mit einer Dienstzeit von 4 Jahren hat einen Krankenstand, der durch einen Freizeitunfall passiert. Der daraus resultierende Krankenstand dauert 12 Wochen. Zusätzlich hat er in diesem Jahr einen Arbeitsunfall, der daraus resultierende Krankenstand dauert 9 Wochen.

Lösung

Der Arbeitsunfall wird gesondert vom Freizeitunfall (Unglücksfall) abgerechnet. Sowohl für den Freizeitunfall als auch für den Arbeitsunfall steht die volle Entgeltfortzahlung zu. Für den **Freizeitunfall** besteht eine Entgeltfortzahlung von 6 Wochen mit vollem Entgelt und 4 Wochen mit halbem Entgelt. Für den **Arbeitsunfall** steht dem Arbeiter eine Entgeltfortzahlung von 8 Wochen mit vollem Entgelt zu. Ein weiteres Entgelt, auch nicht ein halbes Entgelt, kommt für den Arbeiter nicht zur Auszahlung.

Beispiel 2 zum Krankenentgelt für Arbeiter bei Krankheit und Freizeitunfall

Ein Arbeitnehmer hat innerhalb eines Arbeitsjahres den **ersten Krankenstand**, der durch einen Freizeitunfall verursacht wurde und 7 Wochen dauert. Weiters hat er einen **zweiten Krankenstand**, der durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde und 11 Wochen dauert.

Lösung

Der Arbeitsunfall wird gesondert vom Freizeitunfall (Unglücksfall) abgerechnet. Sowohl für den Freizeitunfall als auch für den Arbeitsunfall steht die **volle Entgeltfortzahlung** zu. Für den **Freizeitunfall** besteht eine Entgeltfortzahlung von 6 Wochen mit vollem Entgelt und 1 Woche mit halbem Entgelt. Für den **Arbeitsunfall** steht dem Arbeiter eine Entgeltfortzahlung von 8 Wochen mit vollem Entgelt zu. Bei einem Arbeitsunfall kommt die halbe Entgeltfortzahlung nicht zur Anwendung. Jedoch bei einem weiteren Arbeitsunfall oder bei Berufskrankheit steht dem Arbeitnehmer 8 Wochen der volle Anspruch zu.