

THOMAS KALLAB
ROBERT HAUSER

Entgeltfort- zahlungsgesetz

und Wiedereingliederungsteilzeit

6. AUFLAGE

LESEPROBE

e-Book inside

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser!

Sie haben ein personalisiertes e-Book aus dem ÖGB-Verlag vor sich.
Namen und E-Mail-Adresse des Rechteinhabers dieses Exemplars
sehen Sie in der Fußzeile jeder Seite.

Bei allen Büchern aus dem ÖGB-Verlag mit dem Hinweis "e-Book inside" auf dem Umschlag erwerben Sie zusammen mit dem gedruckten Buch auch das Recht, dieses Werk als e-Book herunterzuladen. "e-Book inside" können Sie also derzeit nur gemeinsam mit der Druckversion erwerben.

Vom ÖGB-Verlag zur Verfügung gestellte e-Books unterliegen genauso wie gedruckte Bücher dem Urheberrecht. Nutzen Sie es daher bitte auch genau so wie ein gedrucktes Buch. Die vollständige oder teilweise Weitergabe des e-Books in jeglicher Form ist nicht zulässig. Ebenso sind die öffentliche Wiedergabe oder sonstige Weiterveröffentlichung, eine Vervielfältigung, Zurverfügungstellung oder der Weiterverkauf des e-Books ausgeschlossen. "e-Book inside" ist integraler Bestandteil des Gesamtwerkes und darf nur gemeinsam mit dem gedruckten Buch übertragen werden.

Wenn Sie nicht zur Nutzung dieses e-Books berechtigt sind, dann löschen Sie bitte diese Datei und alle Kopien. Jedes Exemplar dieses e-Books ist mit einem Wasserzeichen personalisiert und kann seinem rechtmäßigen Inhaber zugeordnet werden. Eine widerrechtliche Weitergabe oder Nutzung dieses e-Books wird vom ÖGB-Verlag verfolgt und sanktioniert.

LESEPROBE

Entgeltfortzahlungsgesetz und Wiedereingliederungsteilzeit

Kommentiert von

Thomas Kallab

und

Robert Hauser

LESEPROBE

OGB VERLAG

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

Tel. Nr.: 01/662 32 96-0

Fax Nr.: 01/662 32 96-39793

E-Mail: office@oegbverlag.at

Web: www.oegbverlag.at

6. Auflage 2018

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Rechtsstand: 1. Februar 2018

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

© 2018 by Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-294-2

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	9
Vorwort	15
Einleitung	17
Wortlaut des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1974 über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG)	25
Gesetzestext und Erläuterungen	47
Artikel I	
Abschnitt 1	
Entgeltfortzahlung	47
§ 1 Geltungsbereich	47
§ 2 Anspruch auf Entgeltfortzahlung	76
§ 3 Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	132
§ 4 Mitteilungs- und Nachweispflicht	172
§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	205
§ 6 Unabdingbarkeit	220
§ 7 Günstigere Regelungen	229
Abschnitt 2	
Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen	235
§ 8 Erstattungsbetrag	235
§ 9 Rückforderung zu Unrecht geleisteter Erstattungsbeträge	238
§ 10 Übergang von Schadenersatzansprüchen auf die Krankenversicherungsträger	239
§ 11 Verfall von Erstattungsansprüchen infolge Zeitablaufes	240
§ 12 Aufrechnung	241

Inhaltsverzeichnis

§ 13 Aufbringung der Mittel	242
§ 14 Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger	243
§ 15 Erstattungsfonds des Hauptverbandes	244
§ 16 Festsetzung des Beitragssatzes durch Verordnung	245
§ 17 Ausschüsse für die Erstattung der Arbeitgeber- aufwendungen (Erstattungsausschüsse)	246
§ 18 Anwendung von Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes	248
§ 19 Erstattungsansprüche der Arbeitgeber für Pflege- freistellungen nach § 16 Abs 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl Nr 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung ..	249
§ 19a Übergangsbestimmungen	250
§ 20 Inkrafttreten	252
Artikel II	
Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes	255
Artikel III	
Änderung des Hausbesorgergesetzes	258
Artikel IV	
Änderung des Berufsausbildungsgesetzes	259
Artikel V	
Änderung des Invalideneinstellungsgesetzes	261
Artikel VI	
Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes	261
Artikel VII	
Übergangsbestimmungen	262
Artikel VIII	
Außenkrafttreten von Vorschriften	262
Artikel IX	
Inkrafttreten und Vollziehung	262

Inhaltsverzeichnis

Anhang 1 Kollektivvertrag über den Begriff des Entgelts gemäß § 3 EFZG	265
Anhang 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl Nr 1955/189, idF BGBl I Nr 2001/5 (Auszug)	267
Anhang 3 Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erlassen wird (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG) – Kurzzusammenfassung	291
Anhang 4 Wiedereingliederungsteilzeitgesetz.....	299
Literaturverzeichnis	321
Stichwortverzeichnis	331

LESEPROBE

LESEPROBE

Abkürzungsverzeichnis

aA	andere Ansicht
aaO	am angeführten Ort
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS 946
Abl	Amtsblatt der EG
Abs	Absatz
AG	Amtsgericht
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz, BGBl 1977/609
aM	andere Meinung
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 1921/292
Anm	Anmerkung
ARÄG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter, hrsg v Tades
ArbG	Arbeitsgericht
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 1974/22
ARD	ARD-Betriebsdienst
arg	argumento (folgt aus)
ARG	Arbeitsruhegesetz, BGBl 1983/144
Art	Artikel
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl 1994/450
ASG	Arbeits- und Sozialgericht (Wien)
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl 1985/104
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl 1955/189
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl 1988/196
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl 1975/218
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl 1993/459
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl 1969/461
BAG	Berufsausbildungsgesetz, BGBl 1969/142; Bundesarbeitsgericht (BRD)
Bd	Band

Abkürzungsverzeichnis

BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl 1988/721
Bespr	Besprechung
BG	Bundesgesetz; Bezirksgericht
BGBI	Bundesgesetzbuch
Blg	Beilage, -n
Blg GP	Beilagen zu stenographischen Protokollen, Gesetzgebungsperiode
Blg NR	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
BM	Bundesministerium, Bundesminister
BMfAGS	Bundesminister(-ium) für Arbeit, Gesundheit und Soziales
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl 1972/414 (ursprünglich Bauarbeiter-Urlaubsgesetz)
BV	Betriebsvereinbarung
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz, StGBI 1920/450, in der Fassung von 1929, BGBl 1930/1
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
dh	das heißt
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl 1965/80
DRdA	Das Recht der Arbeit
E	Entscheidung
EB	Erläuternde Bemerkungen
ecolex	Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht
EFTA-	Gerichtshof der Europäischen Freihandels-
Gerichtshof	Association (European Free Trade Association)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Europäische Gemeinschaft (nunmehr EU)
Einspr	Einspruch
Erl	Erläuterung
etc	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften

Abkürzungsverzeichnis

EvBl	„Evidenzblatt der Rechtsmittelentscheidungen“ in der „Österreichischen Juristenzeitung“
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
f	folgende
ff	und die folgenden
FN	Fußnote
FS	Festschrift
GAngG	Gutsangestelltengesetz, BGBl 1923/538
GewG	Gewerbegesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GKK	Gebietskrankenkasse
GP	Gesetzgebungsperiode
HausbG	Hausbesorgergesetz, BGBl 1970/16
HeimAG	Heimarbeitsgesetz, BGBl 1961/105
HGHAG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235
hM	herrschende Meinung
HV	Hauptverband
id(g)F	in der (geltenden) Fassung
idS	in diesem Sinne
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
insb	insbesondere
iS	im Sinne
iVm	in Verbindung mit
JBl	Juristische Blätter
Kap	Kapitel
Kfz	Kraftfahrzeug
KollV	Kollektivvertrag
LAG	Landesarbeitsgericht
LArbG	Landarbeitsgesetz, BGBl 1948/140

Abkürzungsverzeichnis

LG	Landesgericht
LGZ	Landesgericht für Zivilrechtssachen
lit	litera
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
max	maximal
MSchG	Mutterschutzgesetz, BGBl 1979/221
Nov	Novelle
NR	Nationalrat
Nr	Nummer
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl 1981/354
og	oben genannt
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung
OLG	Oberlandesgericht
RdA	Recht der Arbeit (BRD)
RdW	Recht der Wirtschaft
RL	Richtlinie
Rs	Rechtssache
RV	Regierungsvorlage
S	Seite; Schilling
s	siehe
Slg	Sammlung
sog	so genannte
SozSi	Soziale Sicherheit, Österreichische Fachzeitschrift für die soziale Sicherheit
SozM	Sozialrechtliche Mitteilungen der Arbeiterkammer Wien (1950–1983)
SVSlg	Sammlung sozialversicherungsrechtlicher Entscheidungen
u	und
ua	und andere; unter anderem
uam	und anderes mehr

Abkürzungsverzeichnis

udgl	und dergleichen
UrlG	Urlaubsgesetz
usw	und so weiter
uU	unter Umständen
v	von; vom
va	vor allem
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VersVG	Versicherungsvertragsgesetz
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vH	vom Hundert
vgl	vergleiche
VO	Verordnung
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
wbl	wirtschaftsrechtliche Blätter (Beilage zu JBl)
Z	Zahl
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
ZfVB	Zeitschrift für Verwaltung (Beilage)

LESEPROBE

LESEPROBE

Vorwort zur 8. Auflage

Seit der letzten Auflage ist nun doch einige Zeit vergangen. Rund um die Entgeltfortzahlung hat es einige gesetzliche Neuerungen gegeben. Mit der gebotenen Kürze eingearbeitet wurden das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG im Anhang 3 und die Bestimmungen zur Wiedereingliederungs-Teilzeit. Auch im EFZG selbst gab es Änderungen, welche aber zum Teil bei Drucklegung noch nicht anwendbar sind. Darauf ist gesondert hingewiesen.

Eingearbeitet wurde auch die neue Judikatur und rechtswissenschaftliche Literatur.

Wie schon bisher wurde zusätzlich zum Kommentar eine ausführliche Einleitung vorangestellt, um den interessierten Leserinnen und Lesern die Möglichkeit zu geben, das Wichtigste aus der Geschichte des EFZG nachzulesen. In dieser Einleitung wurden auch neben der Schilderung der Geschichte einige grundsätzliche Anmerkungen aufgenommen.

Hingewiesen wird – wie schon bei den bisherigen Auflagen –, dass die Neufassung dieses Kommentars unter der alleinigen Verantwortung von Mag. Thomas Kallab und Robert Hauser erstellt wurde. Die ursprüngliche Fassung (1. und 2. Auflage), die Dr. Josef Cerny zum Autor hatte, bildet nach wie vor das Gerüst des Kommentars und ist insofern unverzichtbare Grundlage.

Die Autoren bedanken sich bei Dr. Cerny, der die Basis für diesen Kommentar geschaffen hat, und nicht zuletzt auch ausdrücklich bei ihren Familien für die Unterstützung bei der Arbeit und das Entgegenkommen bezüglich zahlreicher Stunden der Abwesenheit.

Wien, im Jänner 2018

Mag. Thomas Kallab, Robert Hauser

LESEPROBE

LESEPROBE

Einleitung

Bereits 1974, als das EFZG in seiner ursprünglichen Fassung erlassen wurde, lag ein wesentliches Argument des Gesetzgebers für diese damals sozialpolitisch bedeutende Neuregelung im Bestreben, die Ansprüche der nicht dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer jenen der Angestellten näher zu bringen.

Seit dem Bestehen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes hat es bis ins Jahr 1974 keinen Bundeskongress gegeben, dessen Forderungspapier nicht auch das Verlangen nach Gleichstellung der Rechte von Arbeitern und Angestellten enthalten hätte. Eingehender formuliert wurde die Forderung in der vom 4. Bundeskongress (1959) beschlossenen „Stellungnahme zur Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik, Kulturpolitik“. Eingebettet war die damalige Forderung in die Forderung nach einer umfassenden Kodifikation des gesamten Arbeitsrechts, mit der eine Vereinheitlichung herbeigeführt werden sollte. Das Vorhaben einer Kodifikation scheiterte schon damals am heftigen Widerstand der Unternehmerschaft, sodass der ÖGB und die Arbeiterkammern nach dem 5. Bundeskongress im Jahr 1963 beschlossen, die Kodifikation auf Teilgebieten voranzutreiben. Alle ua im Jahr 1966 gestellten parlamentarischen Initiativanträge in diese Richtung wurden jedoch von der damaligen Mehrheit verworfen und nicht einmal in den Ausschüssen zur Diskussion gestellt.

Da die vom damaligen Bundesminister für soziale Verwaltung im Jahr 1967 eingesetzte Kodifikationskommission über Jahre zumindest im Individualarbeitsrecht keine entscheidenden Fortschritte in Richtung Gleichstellung machte, verlieh der 7. Bundeskongress (1971) der Forderung nach einem eigenen Entgeltfortzahlungsgesetz für Arbeiter besonderen Nachdruck. Auf Grund des Druckes fasste der Nationalrat am 30. 5. 1972 eine Entschließung, mit der die Bundesregierung erachtet wurde, „eine Regierungsvorlage betreffend die Verbesserung der für Arbeiter geltenden Bestimmungen über die Fortzahlung des Entgelts für Arbeiter“ auszuarbeiten. Nach intensiven Vorarbeiten gelangte ein diesbezüglicher Entwurf im Herbst 1973 in das Begutachtungsverfahren.

Der Entwurf lehnte sich in den Grundzügen an die Bestimmungen des Angestelltengesetzes an. Der ÖGB und die Arbeiterkammern be-

Einleitung

grüßten diesen und forderten, dass nur eine arbeitsrechtliche Lösung – der Arbeitnehmer erwirbt einen Anspruch gegen den Arbeitgeber – eine wirkliche Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten erreicht. Von Unternehmerseite wurde dagegen behauptet, eine solche arbeitsrechtliche Lösung käme zu teuer, und vorgeschlagen, eine Annäherung mit einer versicherungsrechtlichen Lösung – der Arbeitnehmer erwirbt nicht einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, sondern gegen die Krankenversicherungsträger – zu erreichen. Nach zähen und schwierigen Verhandlungen kam es dann zu einer Einigung dahingehend, die zwar der ÖGB-Forderung nach einer arbeitsrechtlichen Lösung entspricht, aber zu dieser noch einen versicherungsrechtlichen Ausgleich hinzufügte. Der Arbeiter hat seinen unmittelbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber. Diesem werden die erbrachten Leistungen von den Krankenkassen refundiert. Zur Finanzierung müssen die Arbeitgeber einen zusätzlichen Beitrag an die Krankenversicherungsträger leisten. Um die Finanzierung der Rückerstattungsansprüche sicher zu stellen, wurde für die Anlaufzeit bis 1976 außerdem vom Bund, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und der Krankenversicherung ein Beitrag als Starthilfe geleistet. Die Fortzahlung des Entgelts für Arbeiter führte dazu, dass für diese Zeitdauer die Krankenversicherungen kein Krankengeld zu erbringen hatten, sodass aus diesem Grund der Krankenversicherungsbeitrag für Arbeiter herabgesetzt werden konnte.

Das EFZG hat sich im Gegensatz zu Befürchtungen der Krankenversicherungsträger schon in den ersten Jahren im Wesentlichen bewährt. Es gab jedoch schon in den ersten Jahren von Teilen der Arbeitgeberverbände, vor allem den Interessenorganisationen des Gewerbes, immer wieder Kritik, dass das Erstattungssystem die größeren Betriebe begünstige und die kleineren benachteilige. Außerdem gäbe es – ua wegen der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur – ein West-Ost-Gefälle bei der Beitragsleistung zum Erstattungsfonds des Hauptverbandes. Obwohl diese Umstände bereits bei der Schaffung der – auf Wunsch der Arbeitgeberverbände in das Gesetz aufgenommenen – Erstattungsregelung vorhersehbar waren, kam es seit dem Jahr 1977 wiederholt zu Korrekturen der Finanzierungs- und Erstattungsbestimmungen des EFZG. Eine größere Änderung ergab die 4. Novelle (vom 9. Dezember 1981). Die monatliche Lohnsumme, bis zu der den Arbeitgebern das Bruttoentgelt und ein Pauschalbetrag erstattet wird, wurde auf 129.600,00 ATS angehoben, gleichzeitig die Erstattung

für „größere“ Betriebe auf 80 Prozent des fortgezahlten Entgelts beschränkt. Diese ursprünglich befristet auf zwei Jahre eingeführte Regelung wurde danach endgültig ins EFZG übernommen. Ab 1. Jänner 1993 wurde der für derartige Betriebe zu erstattende Betrag auf 70 Prozent reduziert. Der Erstattungsbeitrag wurde gemäß § 16 laufend angepasst.

Die Bemühungen des ÖGB und der Arbeiterkammern in Bezug auf die Gleichstellung der Rechte von Arbeitern und Angestellten wurden insbesondere seit dem Jahr 1995 im Rahmen der „Aktion Fairness“ verstärkt und gipfelten in einem am 18. 11. 1999 im Nationalrat eingebrachten Antrag auf Erlassung eines „Arbeitsverhältnisgesetzes“.

„Grundlage für die gesetzliche Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten ist das neu zu schaffende Arbeitsverhältnisgesetz (AVHG), das teilweise Regelungen des Angestelltengesetzes übernimmt. Nur jene Regelungen bleiben im Angestelltengesetz, die berufsspezifisch sind; das betrifft die Provisionen und Gewinnbeteiligungen. Unberührt bleiben auch die Sonderregelungen des Schauspieler-, Journalisten- oder Hausgehilfen- und Hausangestellten- sowie des Hausbesorgergesetzes. Aufgehoben wird jedoch das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, da die Abfertigungsbestimmungen als Teil des Beendigungsrechtes in das AVHG übernommen werden.“ (Parlamentskorrespondenz/ Bl/29. 11. 1999/Nr 529)

Eine Verwirklichung dieses Vorhabens scheiterte freilich auch in der XX. Gesetzgebungsperiode am hinhaltenden Widerstand der Interessenvertreter der Unternehmer.

Im Jahr 2000 brachten die Regierungsparteien – unter nunmehr geänderten Mehrheitsverhältnissen – unter dem Titel „Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000“ eine Regierungsvorlage im Parlament ein, welche die Entgeltfortzahlung für Arbeiter, aber auch andere arbeitsrechtliche Bereiche, insbesondere betreffend die Auszahlung nicht verbrauchten Urlaubs, wesentlich änderte. Dabei handelte es sich nicht um eine Umsetzung der vom ÖGB und der BAK im Rahmen der „Aktion Fairness“ geforderten Anhebung der Rechte der Arbeiter an die der Angestellten. Vielmehr wurden zwar die Entgeltfortzahlungsfristen nach dem EFZG auf die des Angestelltengesetzes verlängert, die Abgeltung offenen Urlaubs am Ende eines Arbeitsverhältnisses entscheidend gekürzt und die „Freizeit während der Kündigungsfrist“

Einleitung

wesentlich eingeschränkt. Die Kündigungsfristen für Arbeiter wurden nur insoweit erhöht, als nunmehr auch durch Kollektivvertrag eine Unterschreitung der Kündigungsfristen des ABGB nicht zulässig ist. Eine Angleichung an die Kündigungsmöglichkeiten des Angestelltengesetzes ist jedoch nicht erfolgt. Insgesamt errechneten die Interessenvertretungen für die Arbeitnehmer einen jährlichen Entfall von mehreren Mrd ATS. Insofern wurde zwar eine Annäherung an die Rechte der Angestellten, jedoch auf insgesamt niedrigerem Niveau erreicht. In diesem Zusammenhang muss kritisch angemerkt werden, dass die Entgeltfortzahlungsregelungen für Lehrlinge nach dem § 17a BAG unverändert geblieben sind und damit deutlich unter dem Niveau des ABGB liegen.

Für den Bereich des EFZG wurde mit dem Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 jedoch nicht nur die Dauer der Entgeltfortzahlung wesentlich verlängert, sondern mit der Abschaffung des Erstattungsfonds, der – über Wunsch der Unternehmerschaft eingeführte – versicherungsrechtliche Aspekt der Entgeltfortzahlung beendet. Begründet wurde dies mit der sonst durch die Verlängerung der Entgeltfortzahlungsfristen notwendig werdenden Erhöhung der Beiträge zum Erstattungsfonds, was zu einer Erhöhung der Lohnnebenkosten führte. Im Übrigen wurden die schon seit Anbeginn vorgebrachten Bedenken hinsichtlich des West-Ost-Gefälles und der tendenziellen Benachteiligung von Kleinbetrieben wiederholt (vgl Parlamentskorrespondenz/02/31. 5. 2000/Nr 334). Eine Erhöhung der Lohnnebenkosten lässt sich jedoch durch die Abschaffung des Erstattungsfonds nur dann vermeiden, wenn die tatsächlich von Arbeitgebern zu leistende Entgeltfortzahlung unter der nunmehr verlängerten Anspruchsdauer liegt. Dies setzt wiederum voraus, dass der Druck auf die dem EFZG unterliegenden Arbeitnehmer, dem EFZG zuordenbare Arbeitsverhinderungen zu vermeiden, wesentlich verstärkt wird. Diese Befürchtung scheint sich nach ersten Berichten auch tatsächlich zu bewahrheiten. Immer mehr Arbeitnehmer verlieren wegen der Inanspruchnahme einer Arbeitsverhinderung im Sinne des EFZG ihren Arbeitsplatz.

Besonders bedenklich erscheint im Zusammenhang mit der Abschaffung des Erstattungsfonds, dass diese für die Praxis wesentliche Neuregelung mit den Sozialpartnern in keiner Weise diskutiert wurde. Noch in der dem zuständigen Ausschuss im Nationalrat vorgelegten Regierungsvorlage war davon keine Rede. Auch der ursprünglich dis-

kutierte Bericht des Ausschusses des Nationalrates (189 dB) enthielt noch eine entsprechende Anhebung der Beiträge zum Erstattungsfonds. In der letzten Sitzung des Ausschusses wurde ohne eine der Bedeutung der Neuregelung entsprechend breite Diskussion die Abschaffung des Erstattungsfonds von den Regierungsparteien beschlossen. Eine Vorgangsweise, die insbesondere von den Vertretern des ÖGB und der BAK auf das Schärfste kritisiert wurde.

Der Erstattungsfonds ist mittlerweile aufgelöst und seine Mittel wurden gemäß § 19a EFZG bis zu einem Betrag von 300 Mio ATS nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz, BGBl I Nr 91/1998, darüber hinaus bis zur Höhe von 30 % des gesamten verbleibenden Finanzvermögens zuzüglich 30 Mio ATS dem Bund übertragen. Über darüber hinausgehende Beträge hat der BM für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem BM für soziale Sicherheit und Generationen mittels Verordnung zu entscheiden. Da mehr als 600 Mio ATS insgesamt zur Verfügung standen, wird neben dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz anderen Bereichen noch eine beträchtliche Summe zur Verfügung zu stellen ist. Inwieweit es verfassungsrechtlich und politisch richtig ist, Gelder, die gewidmet für die Fortzahlung von Entgelt im Krankheitsfall einbezahlt wurden, per Gesetz oder sogar per Verordnung zweier Bundesminister im Einvernehmen anderen Zwecken zukommen zu lassen, mag an anderer Stelle diskutiert werden. Die Forderung der Unternehmerseite, diese Gelder als Überbrückungshilfe für Kleinunternehmen zu verwenden und damit für diese ein eigenes Versicherungssystem zu schaffen, blieb vorerst unberücksichtigt. Für die Arbeitnehmerseite ergibt sich jedoch die unangenehme Situation, dass über 600 Mio ATS in den vergangenen Jahren den Lohnnebenkosten zugerechnet wurden und damit das Lohnniveau insgesamt minderten, die jetzt für andere Zwecke verwendet werden sollen. Ein Faktum, das verständlicherweise zu heftiger Kritik seitens ÖGB und BAK geführt hat. Tatsächlich wurde mit der Novelle aus dem Jahr 2002 festgelegt, dass das verbleibende Finanzvermögen bis zu einem Betrag von 300 Millionen Schilling dem Bund für Zwecke nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz, BGBl I Nr 91/1998, zu übertragen ist. Verbleibt danach ein Restbetrag, ist ein Betrag bis zur Höhe von 30 vH des gesamten verbleibenden Finanzvermögens zuzüglich 30 Millionen Schilling dem Bund zu übertragen. Diese Übertragungen haben bis zum 30. April 2001 zu erfolgen. Ver-

Einleitung

bleibt auch danach ein Restbetrag, ist dieser zuzüglich der nach dem 31. Dezember 2001 angefallenen Zinsen zu Gunsten von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung für arbeitslose, insbesondere behinderte Jugendliche an den Bund zu überweisen (vgl § 19a EFZG).

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass mit 1. 1. 2005 für Arbeitgeber, die weniger als 51 Arbeitnehmer beschäftigen, einen Teil des fortbezahlten Entgelts (nun doch wieder) erstattet erhalten, nunmehr aber aus den Mitteln der Unfallversicherung, und das selbst bei Krankheit und nicht nur bei Arbeitsunfall. Die AUVA wird somit seit 2005 jährlich mit Millionenbeträgen belastet, die für Leistungen der versicherten Arbeitnehmer fehlen.

Die Rechtsentwicklung bis 2012 war von bedeutenden Änderungen in der Rechtsprechung gekennzeichnet. Infolge Änderung der Rechtsprechung kam es zu Einschränkungen im Bereich der Entgeltfortzahlung nach Ende des Arbeitsverhältnisses (siehe § 5 EFZG) und zu einer Vielzahl von Entscheidungen, die Verhalten von Arbeitnehmern während des Krankenstandes kritisch betrachteten. Dabei werden mitunter der Schutzfunktion arbeitsrechtlicher Vorschriften in diesem Bereich und der sich aus der Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers ergebenden Verantwortung des Arbeitgebers zu Unrecht weniger Bedeutung zugemessen.

Die Rechtsprechung der letzten Jahre setzte die bisherige Linie fort. Dies betrifft vor allem die Auslegung zur Frage der Höhe der Entgeltfortzahlung im Bereich Sonderzahlung, für die Zeit einer Dienstverhinderung nach Ende der Entgeltfortzahlungspflicht.

Hinzu kamen gesetzliche Neuerungen, die das EFZG direkt oder den Themenbereich der Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall indirekt betrafen und wesentliche sozialpolitische Fortschritte brachten. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsge-
setz – LSD-BG schaffte nicht nur eine Kodifikation bereits bestehender Bestimmungen, sondern brachte einen wesentlichen Fortschritt zur Vermeidung von Unterentlohnung und damit zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz von ArbeitnehmerInnen. Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen nach langer Krankheit schrittweise in die Arbeit zurück zu finden und eine finanzielle Absicherung während dieser Zeit sicher zu stellen. Nicht zuletzt 2017 gelang es in der Frage der Gleichstellung ArbeiterInnen – Angestellte einen großen Schritt vorwärts zu kommen. Im Bereich der

Entgeltfortzahlung gilt für Dienstverhinderung in Arbeitsjahren, die nach dem 30. 6. 2018 beginnen auch für Angestellte das System des EFZG für die Entgeltfortzahlung im Krankenstand. Darüber hinaus beträgt der Anspruch auf das Entgelt jedenfalls acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr (bisher 5 Jahre) gedauert hat. Weiters wurde zur Vermeidung von Umgehungen der § 5 EFZG dahingehend geändert, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch bestehen bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung einvernehmlich beendet wird. Dies ist auf einvernehmliche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen während einer Arbeitsverhinderung oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung anzuwenden, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

LESEPROBE

LESEPROBE

**Bundesgesetz vom 26. Juni 1974
über die Fortzahlung des Entgelts bei
Arbeitsverhinderung durch
Krankheit (Unglücksfall),
Arbeitsunfall oder Berufskrankheit
(Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG)**

**BGBI 1974/399 Art I
(NR: GP XII RV 1105 AB 1188)**

idF:

BGBI Nr 621/1977

(NR: GP XIV 68/A AB 697, S 71. BR: AB 1739, S 369)

betreffend: § 14 Abs 1 Satz 4, § 16 Abs 1, § 14 Abs 1 Sätze 5 und 6),

BGBI Nr 664/1978

(NR: GP XIV IA 131/A AB 1145, S 116. BR: AB 1924, S 382)

betreffend: § 8 Abs 2 und Abs 4 Satz 2, § 8 Abs 7,

BGBI Nr 581/1980

(NR: GP XV RV 511 AB 559, S 58. BR: AB 2258, S 404)

betreffend: § 8 Abs 7,

BGBI Nr 596/1981

(NR: GP XV IA 143/A AB 948, S 95. BR: AB 2451, S 417)

betreffend: § 8 Abs 2 und 7, § 13 Abs 3,

BGBI Nr 647/1982

(NR: GP XV RV 1310 AB 1344, S 136. BR: AB 2609, S 430)

betreffend: § 13 Abs 3,

BGBI Nr 590/1983

(NR: GP XVI IA 43/A AB 80, S 16, Einspr d BR: 121 AB 139, S 21. BR: 2737 AB 2747, S 438)

betreffend: § 8 Abs 2 und 7, § 13 Abs 3 Satz 1,

BGBI Nr 484/1984

(NR: GP XVI RV 327 AB, S 59. Einspr d BR: 439 AB 471, S 66. BR: AB 2874, S 452)

betreffend: § 13 Abs 1,

BGBI Nr 283/1988

(NR: GP XVII RV 544 AB 592, S 64. BR: 3479 AB 3485, S 502)

betreffend: § 2 Abs 7, § 13 Abs 3 und 4,

Gesetzestext

BGBI Nr 300/1990

(NR: GP XVII RV 1246 AB 1319, S 143. BR: AB 3870, S 530)

betreffend: § 2 Abs 3, § 8 Abs 1, 2 und § 7 Abs 3a,

BGBI Nr 408/1990

(NR: GP XVII IA 428/A AB 1410, S 148. BR: 3922 AB 3926, S 532)

betreffend: Druckfehlerberichtigung,

BGBI Nr 833/1992

(NR: GP XVIII RV 735 AB 838, S 90. BR: 4382 AB 4385, S 562)

betreffend: § 8 Abs 7, § 19, § 20,

BGBI Nr 411/1996

(NR: GP XX RV 214 AB 286, S 35. BR: 5214 AB 5226, S 616)

betreffend: § 17 Abs 1 erster bis dritter Satz, § 17 Abs 1 Z 3, § 17 Abs 3,
§ 20 Abs 1 und 2,

BGBI Nr 600/1996

(NR: GP XX IA 289/A AB 325, S 40. BR: 5273 AB 5279, S 617)

betreffend: § 8 Abs 1 lit a, § 13 Abs 2 § 20 Abs 3,

BGBI I Nr 139/1997

(NR: GP XX RV 886 AB 912, S 95. BR: AB 5575, S 633)

betreffend: § 8 Abs 1 lit a und § 13 Abs 2,

BGBI I Nr 112/1998

(NR: GP XX RV 1192 AB 1301, S 133. BR: AB 5739, S 643)

betreffend: § 15,

BGBI I Nr 44/2000

(NR: GP XXI RV 91 dB AB 189 dB, BR 6153 BR dB)

betreffend: § 2 Abs 1 und 3a, § 7, §§ 8 bis 19, 19a, 20 und Art IX

BGBI I Nr 142/2000

(NR: GP XXI RV 311 AB 369 S 45. BR: 6250 und 6251 AB 6268 S 670.)

betreffend: §§ 19a Abs 5 bis 9 und § 20,

BGBI I 2002/158 Art 3

(NR: GP XXI IA 754/A AB 1289 S 117. BR: 6760 AB 6763 S 691.)

betreffend: § 19a Abs 8 letzter Satz,

BGBI I 2010/100 Art 4, (Theateranpassungsgesetz 2010)

(NR: GP XXIV RV 936 AB 976 S 83. BR: AB 8414 S 790.)

betreffend: § 1 Abs 2 Z 4 und § 20 Abs 9,

BGBI I 2017/153 Art 3, ausgegeben am 13. November 2017.

(NR: GP XXV IA 2306/A S 199. BR: BR 9897 AB 9905 S 873.)

betreffend: § 2 Abs 1 und § 2 Abs 8 lit b; § 5; § 20 Abs 10 und 11

Artikel I

ABSCHNITT 1 ENTGELTFORTZAHLUNG

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem

1. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921,
 2. Gutsangestelltengesetz, BGBl Nr 538/1923,
 3. Journalistengesetz, StGBI Nr 88/1920,
 4. Theaterarbeitsgesetz (TAG), BGBl I Nr 100/2010,
 5. Landarbeitsgesetz, BGBl Nr 140/1948, oder
 6. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961,
- in der jeweils geltenden Fassung unterliegt.

(3) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind ferner Arbeitnehmer, die in einem der nachstehend angeführten Arbeitsverhältnisse stehen:

1. Arbeitsverhältnisse zum Bund mit Ausnahme derer, die auf kollektivvertraglichen Vereinbarungen oder ausschließlich auf dem ABGB beruhen;
2. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde, sofern die Arbeitnehmer behördliche Aufgaben zu besorgen haben;
3. Arbeitsverhältnisse
 - a) zu einem Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde, sofern die Arbeitnehmer keine behördlichen Aufgaben zu besorgen haben,
 - b) zu einer Stiftung, Anstalt oder zu einem Fonds, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind,

c) zu einer juristischen Person öffentlichen Rechts, soweit sie nicht bereits in lit b erfaßt sind,
sofern auf diese Arbeitsverhältnisse gesetzliche oder dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften Anwendung finden, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zwingend zumindest genauso günstig regeln wie dieses Bundesgesetz.

(4) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962,
2. Hausbesorgergesetz, BGBl Nr 16/1970, oder
3. Berufsausbildungsgesetz, BGBl Nr 142/1969,

in der jeweils geltenden Fassung, unterliegt, sofern die Artikel II, III und IV nicht anderes bestimmen.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 2. (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.* Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentienheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 12 Abs 4 Opferfürsorgegesetz einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder einer Landesregierung auf-

* Der verlängerte Entgeltanspruch ab dem zweiten Arbeitsjahr gilt für Arbeitsjahre, die nach dem 30. 6. 2018 neu beginnen. Wurde durch Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag auf das Kalenderjahr umgestellt, so gilt die Neuregelung ab 1. 1. 2019 (BGBl I 153/2017).

grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs 1 und 5 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(3a) Dienstzeiten aus einem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber sind für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs 1 und 5 anzurechnen, wenn

1. der Arbeitgeberwechsel durch den Übergang des Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, erfolgte,
2. die Anrechnung der im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit für die Bemessung der Dauer des Urlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde,
3. die Dienstzeiten keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen und
4. das vorausgegangene Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung beendet worden ist.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unfallfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs 1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis

zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, 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 die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs 1.

(6) In Abs 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die in Abs 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs 1 des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

(8) Durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 Z 21 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann vereinbart werden, daß sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Solche Vereinbarungen können vorsehen, daß

- a) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Hälfte der in Abs 1 und 5 genannten Dauer haben, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt;
- b) der jeweils höhere Anspruch nach Abs 1 zweiter Satz und Abs 5 zweiter Satz erstmals in jenem Kalenderjahr gebührt, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
- c) die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahrs) gesondert berechnet werden. Jedenfalls muß für den

Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 3. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 2 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 2 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl Nr 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs 3 und 4 geregelt werden.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 4. (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindearztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, daß dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeits-

Gesetzestext

anzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Arbeitnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Arbeitgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 2 Abs 2 und 6 hat der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs 1 oder Abs 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 5. Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung gemäß § 2 einvernehmlich beendet wird.*)

*) § 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 153/2017 tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft und ist auf einvernehmliche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung gemäß § 2 anzuwenden, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

Unabdingbarkeit

§ 6. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 7. Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Verschuldensgrad (§ 2 Abs 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 2 Abs 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach diesem Bundesgesetz dessen Bestimmungen an Stelle anderer Regelungen.

Abschnitt II

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen

Erstattungsbetrag

§ 8. (1) Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung haben den Arbeitgebern

- a) das an die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz, ausgenommen Personen hinsichtlich eines oder mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 5 Abs 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, gemäß Art I, Abschnitt 1 § 2 Abs 1, 2, 3a, 5 und 6, Artikel II (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) Z 1 § 10 Abs 1, 2, 4 und 5, Artikel III (Hausbesorgergesetz) Z 1 § 14 Abs 1, 2, 4 und 5 und Artikel IV (Berufsausbildungsgesetz) Z 1 § 17a Abs 1, 2, 4 und 5 fortgezahlte Entgelt sowie
- b) einen Pauschalbetrag zu erstatten (Erstattungsbetrag).

§ 1

schaft oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind,

- c) zu einer juristischen Person öffentlichen Rechts, soweit sie nicht bereits in lit b erfaßt sind,

sofern auf diese Arbeitsverhältnisse gesetzliche oder dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften Anwendung finden, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zwingend zumindest genauso günstig regeln wie dieses Bundesgesetz¹⁶⁾.

(4) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind auch Arbeitnehmer¹⁷⁾, deren Arbeitsverhältnis dem

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962¹⁸⁾,
2. Hausbesorgergesetz, BGBl Nr 16/1970¹⁹⁾, oder
3. Berufsausbildungsgesetz, BGBl Nr 142/1969²⁰⁾,

in der jeweils geltenden Fassung, unterliegt, sofern die Artikel II, III und IV nicht anderes bestimmen.

Übersicht zu § 1

Gliederung	Erl 1
Verfassungsrecht	Erl 2
Kriterium des Arbeitsverhältnisses	Erl 3 bis 5
Arbeitnehmereigenschaft	Erl 3
privatrechtlicher Vertrag	Erl 4
nichtige Arbeitsverträge	Erl 5
Ausnahmen des Abs 2	Erl 6 bis 12
Grundsatz	Erl 6
Angestelltengesetz	Erl 7
Gutsangestelltengesetz	Erl 8
Journalistengesetz	Erl 9
Theaterarbeitsgesetz	Erl 10
Landarbeitsgesetz	Erl 11
Heimarbeitsgesetz	Erl 12
Ausnahmen des Abs 3	Erl 13 bis 16
Grundsätze	Erl 13
Bund	Erl 14
Land, Gemeinde(verband) behördliche Aufgaben	Erl 15
sonstige	Erl 16

Ausnahmen des Abs 4	Erl 17 bis 20
Grundsatz	Erl 17
Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz	Erl 18
Hausbesorgergesetz.....	Erl 19
Berufsausbildungsgesetz	Erl 20

Gliederung

¹⁾ Das EFZG enthält im Artikel I die allgemeinen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung; Sonderregelungen für jene Arbeitnehmergruppen, die nach § 1 Abs 4 sonst vom Geltungsbereich des EFZG ausgenommen sind (Hausgehilfen und Hausangestellte, Hausbesorger, Lehrlinge), finden sich in den Artikeln II bis IV (siehe Anhang IV).

Artikel I gliedert sich in zwei Abschnitte: Der **Abschnitt 1** enthält die **arbeitsrechtlichen** Vorschriften über die Entgeltfortzahlung; der **Abschnitt 2** regelt die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen, also den „**sozialversicherungsrechtlichen**“ Teil der Entgeltfortzahlung. Letzterer ist seit dem ARÄG 2000, BGBl I Nr 44/2000, nicht mehr anwendbar.

Verfassungsrecht

²⁾ Die **verfassungsrechtliche Kompetenz** liegt hinsichtlich der vom Geltungsbereich umfassten Arbeitsverhältnisse in Gesetzgebung und Vollziehung sowohl hinsichtlich des ersten als auch hinsichtlich des zweiten Abschnittes beim **Bund**. Der arbeitsrechtliche Teil (Abschnitt 1) ist unstrittig unter Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG zu subsumieren. Dieser umfasst das Arbeitsrecht mit Ausnahme der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer (Grundsatzgesetzgebung Bund gemäß Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG) und des Dienstrechts der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeineverbände (Art 21 B-VG; siehe auch Erl 15). Die Bundeskompetenz des sozialrechtlichen Teiles (Abschnitt 2) stützt sich auf die Zielsetzung, wirtschaftliche Risiken der versicherten Arbeitgeber auszugleichen, und die Judikatur zur Zulässigkeit einer intrasystematischen Fortentwicklung des möglichen Gehalts der Kompetenzartikel (VfGH B 3814/95 vom 10. 6. 1996 = ARD 4908/32/98; siehe hierzu Erl 1 zu § 8). Durch die nach dem EFZG beschlossene Bundes-Verfassungsgesetz-Novelle 1974, BGBl Nr 444, wurden aber die Gesetzgebung und die Vollziehung in den Angelegenheiten der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und Gemeinde-

§ 1

verbände nach Maßgabe des Art 21 Abs 1 B-VG zur Gänze den Ländern übertragen. Seither hat der Bund für das Arbeitsvertragsrecht der Arbeitnehmer zu den genannten Gebietskörperschaften keinerlei Gesetzgebungskompetenz mehr. Auch die Regelung der Entgeltfortzahlung ist daher ausschließlich die Angelegenheit der Landesgesetzgebung.

Kriterium des Arbeitsverhältnisses

3) Arbeitnehmereigenschaft

Arbeitnehmer sind Personen, die sich einem anderen auf Grund eines schuldrechtlichen Vertrages für eine gewisse Zeit zur Arbeitsleistung verpflichtet haben (§ 1151 ABGB). Diese an sich sehr allgemeine Formulierung des Gesetzgebers erfuhr durch Lehre und Rechtsprechung eine umfassende Definition (OGH 29. 5. 1979 4 Ob 117/78, DRdA 1981, 232 mit Anm von *Schrammel*; OGH 19. 5. 1981 4 Ob 104/80, DRdA 1982, 199 mit Anm von *Strasser* = ZAS 1982, 10 mit Anm von *Tomandl*; OGH 16. 3. 1981 4 Ob 8/81, Arb 10.096 = DRdA 1985, 395 mit Anm von *Wachter*; OGH 23. 10. 1984 4 Ob 116/84, DRdA 1986/424 mit Anm von *Csebrenyak*; OGH 3. 6. 1986 14 Ob 79/86, Arb 10.529; OGH 9. 7. 2003 9 Ob A 78/03s, ARD 5448/3/2003).

Die Merkmale eines Arbeitsvertrages sind vor allem die Weisungsgebundenheit, die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, die funktionelle Einbindung der Arbeitsleistung in ein betriebliches Weisungsgefüge, die Fremdbestimmtheit der Arbeit, der Umstand, dass der wirtschaftliche Erfolg der Arbeit dem Arbeitgeber zukommt, und die Beistellung des Arbeitsgeräts durch den Arbeitgeber. Dabei müssen nach der Judikatur nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit gemeinsam vorliegen und sie können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (zuletzt ausführlich OGH 24. 6. 2016 9 Ob A 40/16x, ARD 6511/6/2016 = DRdA-infaz 2016/156 S 262 = wbl 2016,644/211 = ecolex 2016/400 S 905 mit Anm *Windisch-Graetz* = Arb 13.323 = DRdA 2017, 121/13 mit Anm *Reiner* = *Schrank*, ZAS 2017/22 S 114 (Rechtsprechungsübersicht),

OGH 10. 7. 2008 8 Ob A 55/07g, Arb 12.759 = ZAS 2008/175; OGH 5. 5. 1999 9 Ob A 10/99g, ARD 5043/10/99 = ASOK 1999, 400).

Im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer kann ein **freier Dienstnehmer** den Ablauf der Arbeit selbst regeln, jederzeit ändern, allenfalls für längere Zeit unterbrechen, und ist nicht organisatorisch in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert. Bei Integration in den Betriebsorganismus des „Arbeitgebers“ werden besondere Rechte („Ablehnungsrecht“, „Vertretungsrecht“) im Rahmen der Gesamtabwägung zumeist nicht ausschlaggebend sein. Entscheidend für ein Arbeitsverhältnis ist die für das Arbeitsverhältnis typische starke Integration in den Betrieb bei der konkreten Ausübung der Beschäftigung bei dem jeweiligen persönlichen „Arbeitseinsatz“. Für einen „echten“ freien Dienstnehmer gelten die Bestimmungen des EFZG nicht. Seit dem 1. Januar 2008 haben freie Dienstnehmer jedoch Anspruch auf ein einkommensabhängiges Kranken- und Wochengeld (§ 4 Abs 4 ASVG).

Da es keine klare Definition des freien Dienstnehmers gibt, ist für die Zuordnung im Zweifelsfall zu klären, ob die Merkmale eines Arbeitsvertrages oder die eines freien Dienstvertrages überwiegend vorliegen (Zur Abgrenzung Arbeitsvertrag/freier Dienstvertrag siehe OGH 24. 6. 2016 9 Ob A 40/16x, DRdA 2017, 121/13 mit Anm *Reiner = Schrank*, ZAS 2017/22 S 114 (Rechtsprechungsübersicht), OGH 23. 12. 1998 9 Ob A 292/98a, ARD 5026/13/99; OGH 19. 12. 2007 9 Ob A 118/07d, RdA 2009/40 = Arb 12.728; *Gruber* „Freier Dienstvertrag und Arbeitsrecht“ (Teil II), ASok 2000, 344; *Tomandl* „Der ratselhafte freie Dienstnehmer“, ZAS 2006/38).

Zur Abgrenzung zum **Pachtvertrag** siehe OGH 27. 1. 1993 9 Ob A 301/92, infas 1993, A 114.

Entgeltlichkeit ist zwar nicht Wesensmerkmal des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 1151 ABGB, das EFZG ist jedoch nach seinem Sinn nur auf entgeltliche Arbeitsverhältnisse anwendbar. Auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer unterliegen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen dem EFZG.

Auch die **Bezeichnung des Vertrages** ist nicht vielmehr als ein Indiz für den Willen der Vertragsparteien. Entscheidend für die rechtliche Qualifikation eines Vertrages ist alleine dessen Inhalt (insb OGH 1. 9. 1970 4 Ob 58/70, ZAS 1971, 138 mit Anm von *Krejci*; OGH 22. 1.

§ 1

2003 9 Ob A 131/02, SVSlg 47.804). Gleiches gilt für die Anmeldung oder Nicht-Anmeldung zur Sozialversicherung (OGH Rechtsatz RS0111914, zuletzt OGH 24. 6. 2016 9 Ob A 40/16x, DRdA 2017, 121/13 mit Anm *Reiner*).

Zur Entscheidung der Frage, ob sich auf Grund eines Vertragsverhältnisses **arbeitsrechtliche Ansprüche auf Grund des EFZG** ergeben, sind gem § 1 iVm § 50 Abs 1 Z 1 ASGG ausschließlich die **Arbeitsgerichte** und nicht etwa die Gebietskrankenkassen zuständig (VwGH 96/08/0037 1996, ASoK 1997, 159 = ZAS 1997, 120 mit Anm von *Pfeil*, ARD 4809/42/97). Gemäß § 49 (1) ASVG sind jedoch unter Entgelt jene Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat. Dabei ist es grundsätzlich unbeachtlich, ob derartige Beträge auch tatsächlich ausbezahlt wurden. Die Frage, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Entgelt besteht, kann daher vielfach eine Vorfrage in sozialversicherungsrechtlichen Fragen sein. Die Verwaltungsbehörden sind an gerichtliche Entscheidungen in der Vorfrage jedenfalls gebunden.

Keine Arbeitnehmer gem § 1 EFZG sind demnach insbesondere Personen, die im Rahmen eines Werkvertrages, Gesellschaftsvertrages, Bestandvertrages, freien Dienstvertrages oder einer Bevollmächtigung tätig werden.

Im Gegensatz zum Arbeitsvertrag übernimmt ein Werkunternehmer im Rahmen eines **Werkvertrages** die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt. Er schuldet somit einen bestimmten Erfolg. Er unterscheidet sich vom Arbeitnehmer wesentlich dadurch, dass er das Unternehmerrisiko trägt und häufig auch die Möglichkeit zur Vertretung, die Verwendung eigener Mittel und die mangelnde Einordnung in den Betrieb des Werkbestellers gegeben ist (zur Abgrenzung siehe ua OGH 29. 6. 1994 9 Ob A 92/94, infas 1995 A 6; OGH 26. 3. 1997 9 Ob A 54/97z, infas 1997, A 89; OGH 26. 6. 1997 8 Ob A 2158/96b, infas 1997, A 118; VwGH 12. 4. 1996 96/02/0137, infas 1997, A 10; OGH 22. 3. 2011 8 Ob A 49/10d, wbl 2011/122; *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹², S 171 ff).

Der **Gesellschaftsvertrag** beruht im Gegensatz zum Arbeitsvertrag auf dem Prinzip der Gleichordnung (OGH 1975, Arb 9346; OGH 1986, Arb 10.529; OGH 1994, infas 1995, A 37; *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹², S 177 f). Im Anwendungsbereich des EFZG spielt dies in der Praxis nur in Umhüngsgeschäften – etwa aus Gründen der sonstigen

Bewilligungspflicht nach dem AuslBG – eine Rolle (zB OGH 19. 5. 1994 6 Ob 7/94, ecolex 1994, 686).

Arbeitnehmerähnliche Personen und **freie Dienstnehmer** unterliegen nicht dem EFZG, da sie nicht als Arbeitnehmer zu betrachten sind. Arbeitnehmerähnliche Personen sind solche, die zwar wirtschaftlich unselbstständig, jedoch ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung eines Anderen Arbeit verrichten. Der **freie Dienstvertrag** unterscheidet sich vom Arbeitsvertrag vor allem dadurch, dass dem Verpflichteten die persönliche Abhängigkeit gänzlich fehlt oder dass nur schwach ausgeprägte Merkmale derselben vorhanden sind. Er ist weitgehend frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens (*Löschigg*¹², 173f mit weiteren Nachweisen; vgl grundlegend *Wachter*, Der sogenannte freie Dienstvertrag, DRdA 1984, 413 f). Arbeitsrechtliche Gesetze sind jedenfalls dann auf arbeitnehmerähnliche Personen und freie Dienstverhältnisse anzuwenden, wenn diese das ausdrücklich anordnen (§ 1 DHG; § 1 BMSVG; § 1164a ABGB; § 10 Abs 1 Z 7 AKG) oder wenn es sich um Normen handelt, die nicht von einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis der arbeitnehmerähnlichen Person bzw des Arbeitnehmers ausgehen und den sozial Schwächeren schützen sollen. Die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen und freien Dienstnehmern in den Geltungsbereich des EFZG ist nicht generell zulässig. Das EFZG als arbeitsrechtliches Schutzgesetz wäre auf derartige Verträge nämlich nur dann analog anzuwenden, wenn der freie Mitarbeiter ebenso schutzbedürftig erscheint wie der typischerweise abhängige Arbeitnehmer (OGH 19. 5. 1981 4 Ob 104/80, DRdA 1982, 199 mit Anm v *Strasser*; OGH 14. 9. 1995 8 Ob A 240/95, DRdA 1996/24 mit Anm v *Mazal*).

Heimarbeiter sind auch arbeitnehmerähnliche Personen, da sie regelmäßig nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages, sondern einer sonstigen Vereinbarung tätig werden, in welcher eine persönliche Arbeitspflicht und auch Kriterien der persönlichen Abhängigkeit, wie zum Beispiel die Verpflichtung zur Einhaltung bestimmter Arbeitsstunden, Kontrolle durch den Arbeitgeber oder Eingliederung in die Betriebsverhältnisse nicht vorgesehen sind. Werden in einem derartigen Vertrag jedoch Elemente der persönlichen Abhängigkeit in maßgeblicher Ausprägung aufgenommen, liegt keine Heimarbeit im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, sondern ein Arbeitsverhältnis vor, auf das das

§ 1

EFZG anzuwenden ist (OGH 23. 4. 1964 4 Ob 12/64, Arb 7935; *Cerny*, Urlaubsrecht¹⁰, S 66).

Unter Berücksichtigung der Ausnahmebestimmungen der Abs 2 bis 4 zeigt sich, dass das EFZG in erster Linie für die Arbeiter in der Privatwirtschaft (mit Ausnahme der Land- und Forstarbeiter und der Heimarbeiter) gilt. Für die große Gruppe der **Angestellten** gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes (insbesondere des §§ 8 und 9 AngG; Näheres siehe Erl 7).

Ausgenommen vom EFZG sind auch die **öffentliche Bediensteten** nach Maßgabe der Bestimmungen des § 1 Abs 3 (Näheres siehe Erl 13 ff).

Nicht von Bedeutung für die Geltung des Gesetzes ist das zeitliche Ausmaß der Arbeitsleistung. Das EFZG gilt daher auch für **teilzeitbeschäftigte Arbeiter**.

Das EFZG gilt auch für **jugendliche Arbeitnehmer**; für Lehrlinge gelten aber die Sonderbestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (Näheres siehe Erl 20).

Ferialarbeiter unterliegen dem EFZG, wenn nicht eine Ausnahme im Sinne des § 1 Abs 2, 3 oder 4 anzuwenden ist. Ferialarbeiter (oft auch Ferialpraktikanten genannt) sind in der Regel Arbeitnehmer, welche eine echte Arbeitstätigkeit im Betrieb verrichten und daher in die betriebliche Organisation voll eingebunden sind. Ferialarbeiter werden meistens für eine kurze Zeit in den Sommermonaten eingesetzt und diese Tätigkeit wird oft von Schülern bzw Studenten ausgeführt.

Im Unterschied zum Ferialarbeiter werden **Ferial(Pflicht-)praktikanten** auf Grund schulrechtlicher Bestimmungen (Lehrpläne) im Betrieb eingesetzt, um sich zusätzlich zu den theoretischen Kenntnissen (Schule) auch noch praktisches Wissen (Betrieb) anzueignen.

Entscheidend für die Beurteilung als „echter“ Ferial-(Pflicht-)praktikant ist, dass die konkrete Beschäftigung nach der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung auch objektiv in erster Linie – im Interesse des Auszubildenden, sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen – von diesem Ausbildungszweck bestimmt und geprägt und nicht im Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert ist. Zum Unterschied zu einem sonst im Betrieb Beschäftigten ist die Bestim-

VERFAST VON

Mag. Thomas Kallab, Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
Robert Hauser, Leiter Rechtsabteilung PRO-GE

Die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung im Krankenstand zählt zu den zentralen Anliegen der Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Im Bereich des EFZG machten die gesetzlichen Änderungen im Zusammenhang mit der Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten und auch im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand eine Neuauflage des Kommentars notwendig. Eingearbeitet wurden auch die seit der letzten Auflage ergangenen Entscheidungen der obersten Gerichte. Das Buch wendet sich an PraktikerInnen des Arbeitsrechts und soll vor allem den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen in den Betrieben, Gewerkschaften und Arbeiterkammern eine Hilfe bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte bieten.

LESEPROBE

www.oegbverlag.at

ISBN 978-3-99046-294-2

