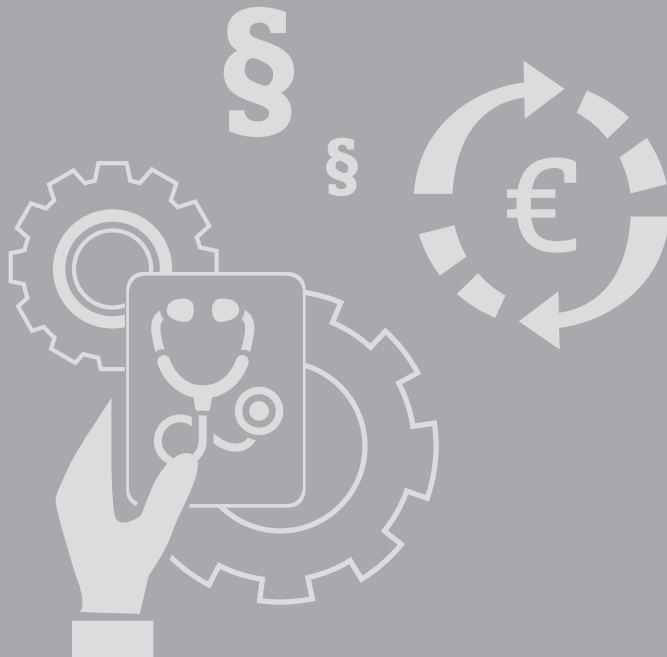


# Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

---

## Kapitel 18



## 1. Wo wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt?

Der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall (Unglücksfall) gegenüber dem AG wird für Angestellte durch die §§ 8 und 9 AngG, für Arbeiter durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Für AN, die weder dem AngG noch dem EFZG unterliegen, wird die Entgeltfortzahlung durch § 1154b ABGB geregelt. Darüber hinaus gibt es auch in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen mitunter weitreichende Regelungen.

§§  
8, 9 AngG,  
EFZG,  
1154b  
ABGB

## 2. Was soll die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bewirken?

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll bewirken, dass AN im Falle eines Krankenstandes keinen existenzgefährdenden wirtschaftlichen Schaden erleiden.

## 3. In welchen Fällen gebührt Entgeltfortzahlung?

Soweit der AN die Arbeitsverhinderung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, gebührt Entgeltfortzahlung in folgenden Fällen:

- » bei Krankheit oder einem Unglücksfall;
- » bei Kur- und Erholungsaufenthalten;
- » bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.

### 3.1. Was versteht man unter Krankheit und Unglücksfall?

Krankheit ist ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der eine Krankenbehandlung notwendig macht. Unglücksfälle sind Unfälle im privaten Freizeitbereich.

### 3.2. Inwiefern muss während eines Kur- und Erholungsaufenthaltes Entgelt weiterbezahlt werden?

Für Kur- und Erholungsaufenthalte muss das Entgelt dann weiterbezahlt werden, wenn sie von einem Träger der Sozialversicherung bewilligt oder angeordnet werden. Der Aufenthalt in einem Kur- oder Erholungsheim eines Versicherungsträgers gilt als Krankenstand, ohne dass es hierzu einer Krankschreibung durch den behandelnden Vertragsarzt bedarf. Erhält der Versicherte jedoch vom Versicherungsträger nur einen Zuschuss für einen Landaufenthalt oder Kurmittel für einen Kuraufenthalt an einem Kurort, so liegt ein Krankenstand nur dann vor, wenn dieser von der Krankenkasse bestätigt wird oder wenn der Versicherte von einem Vertragsarzt krankgeschrieben wurde.

### 3.3. Was versteht man unter Arbeitsunfall?

Arbeitsunfälle sind solche Unfälle, die sich im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung oder auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstelle ergeben. Es gibt aber Unglücksfälle, die versicherungsrechtlich einem Arbeitsunfall gleichgestellt sind (zB freiwillige Feuerwehr).

### 3.4. Was versteht man unter Berufskrankheit?

Berufskrankheit ist eine Erkrankung, die in einer Liste zum ASVG angeführt ist und durch berufliche Beschäftigung verursacht wurde. Ferner ist zumeist erforderlich, dass eine solche Erkrankung durch die Beschäftigung in einer bestimmten Branche aufgetreten ist.

## GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

### 4. Wozu ist der Arbeitnehmer im Falle einer Erkrankung verpflichtet?



8 AngG,  
4 EFZG

Der AN ist verpflichtet, die Arbeitsverhinderung dem AG unaufgefordert und unverzüglich bekannt zu geben.

#### 4.1. Was heißt unverzüglich?

Das heißt, dass die Mitteilung der Erkrankung an den AG „ohne schuldhafte Verzögerung“ vom AN erfolgen muss.

#### 4.2. Muss der Arbeitnehmer seinen Gesundheitszustand offenlegen?

Der AN ist nicht verpflichtet, dem AG eine Diagnose bekannt zu geben. Dies würde auch die ärztliche Schweigepflicht infrage stellen. Als Ursache ist im äußersten Falle nur anzuführen, ob es sich um eine Krankheit, einen Kuraufenthalt, Arbeitsunfall oder um eine Berufskrankheit handelt.

#### 4.3. Wann muss der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorlegen?

Nur auf Verlangen des AG, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, hat der AN eine ärztliche Bestätigung (zB kassenärztliche Bescheinigung) während des Krankenstandes vorzulegen. In einigen schriftlichen Arbeitsverträgen wird die Vorlage einer Krankenstandsbestätigung verpflichtend vereinbart. Trotzdem besteht eine Verpflichtung zum Nachweis während des Krankenstands nur, wenn der AG eine solche für einen konkreten Krankenstand verlangt.

#### **4.4. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer der Melde- und Nachweispflicht nicht nachkommt? Rechtfertigt das eine Entlassung?**

Sowohl im AngG als auch im EFZG ist als Sanktion festgelegt, dass in einem solchen Fall der AN nur für die Dauer der von ihm verschuldeten Säumnis den Anspruch auf das Entgelt verliert. Im Allgemeinen stellt daher die Verletzung der Melde- und Nachweispflicht keinen Entlassungsgrund dar. Nur wenn besondere Umstände hinzutreten (zB wenn der AN wusste, dass seinem AG ein wesentlicher Schaden entstehen würde und ihm die rechtzeitige Meldung möglich gewesen wäre), ist der AG zur Entlassung berechtigt.

#### **4.5. Muss der Versicherte der Ladung zum Kontrollarzt Folge leisten?**

Leistet der Versicherte einer Ladung zum Kontrollarzt ohne wichtigen Grund nicht Folge, kann der Krankenversicherungsträger verfügen, dass das Krankengeld auf Dauer oder für eine bestimmte Zeit zur Gänze oder teilweise ruht. Im Übrigen kann der Krankenversicherungsträger den AG davon verständigen, dass der AN vom Krankenstand abgeschrieben wurde.

#### **4.6. Muss dem Arbeitgeber ein allfälliger Domizil-(Wohnort-)wechsel während des Krankenstandes gemeldet werden?**

Der AN ist nicht verpflichtet, dem AG einen vorübergehenden Wechsel seines Aufenthaltsortes zu melden. Er trägt aber damit das Risiko, dass ihn eine allfällig an die bekannte Adresse zugestellte Mitteilung nicht erreicht.

## **5. Wie viel Entgelt erhält der Arbeitnehmer während des Entgeltfortzahlungsanspruchs vom Arbeitgeber?**

Der AN darf während der Entgeltfortzahlung finanziell – auch hinsichtlich der Sonderzahlungen – nicht schlechter gestellt werden, als wenn er arbeiten würde (Ausfallsprinzip).



**8 AngG,  
3 EFZG**

#### **5.1. Was gebührt, wenn sich die Höhe des Ausfalls nicht feststellen lässt?**

Wenn sich dies nicht feststellen lässt, da der AN Entgeltbestandteile in unterschiedlicher Höhe erhält (zB Akkord, leistungsbezogene Prämien, Zulagen, Überstunden), die aber regelmäßig anfallen, wird als Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der letzten 13 Wochen herangezogen. Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des AG als Krankentgelt anzusehen sind und wie diese Leistungen berechnet werden.

#### **5.2. Was ist unter Regelmäßigkeit zu verstehen?**

Das bedeutet, dass etwa während der Hälfte der 13 Wochen unterschiedliche Entgeltbestandteile anfallen und nur ausnahmsweise geleistete Arbeiten nicht berücksichtigt werden.

### **5.3. Für welche Entgeltbestandteile ist ein längerer Berechnungszeitraum heranzuziehen?**

Bei Provisionsbeziehern ist der Durchschnittsverdienst des letzten Jahres heranzuziehen.

### **5.4. Werden auch Aufwandsentschädigungen zum Entgelt gezählt?**

Aufwandsentschädigungen jeglicher Art (zB Diäten, Auslösen, Zehrgelder, Nächtigungsgelder, Kilometergelder, Fahrtkostenzuschüsse) bleiben bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt.

### **5.5. Was steht für Feiertage während des Krankenstands zu?**

Hierfür ist Feiertagsentgelt zu zahlen. Feiertage dürfen nicht als Krankenstandstage abgebucht werden.

---

## **6. Zu welchen Terminen muss das Entgelt für die Zeit des Krankenstandes bezahlt werden?**

Entgeltfortzahlung heißt, dass das Entgelt für die gesetzlich vorgesehene Dauer in jener Weise fortzuzahlen ist, als wäre keine Arbeitsverhinderung eingetreten. Das Entgelt ist daher auch zu den vertraglichen oder gesetzlichen Gehalts- bzw Lohnzahlungsterminen fällig, unabhängig davon, ob der Krankenstand beendet ist oder nicht.

---

## **7. Kann während des Krankenstands gekündigt werden?**

Ein Krankenstand allein schließt eine Kündigung nicht aus. Im Falle einer AG-Kündigung während des Krankenstandes ist daher zu prüfen, ob der AN nicht aufgrund einer sonstigen Rechtsvorschrift (zB Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) einen Kündigungsschutz geltend machen kann.

---

## **8. Wann besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**

Wenn das Arbverh

- » während der Probezeit gelöst wird;
- » durch Zeitablauf endet;
- » durch den AN gekündigt wird;
- » durch begründete Entlassung durch den AG endet;

- » durch unbegründeten oder vom AG nicht verschuldeten Austritt des AN endet;
- » durch einvernehmliche Lösung beendet wird;
- » durch Kündigung des AG gelöst, der Krankenstand jedoch erst nach der Kündigung angetreten wird.

## 9. Wann besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus?

Wenn das Arbverh

- » nach Antritt des Krankenstandes vom AG gekündigt wurde;
- » nach Antritt des Krankenstandes durch einvernehmliche Lösung beendet wird;
- » durch einvernehmliche Lösung zwar nicht während des Krankenstandes aber im Zusammenhang damit beendet wird;
- » nach Antritt des Krankenstandes durch Entlassung ohne wichtigen Grund endet oder
- » nach Antritt des Krankenstandes aus Verschulden des AG durch vorzeitigem Austritt endet.

§§  
9 AngG,  
5 EFZG

### 9.1. Was gilt bei einvernehmlicher Lösung?

Mit BGBl I 153/2017 wurde eingeführt, dass auch im Fall einer einvernehmlichen Lösung während des Krankenstandes oder im Zusammenhang mit dem Krankenstand Entgeltfortzahlung bis zum Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist (längstens bis zum Ende des Krankenstandes) gebührt, wenngleich das Arbeitsverhältnis auch früher endet.

Diese Regelung ist auf einvernehmliche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen während eines Krankenstandes oder im Hinblick auf einen Krankenstand anzuwenden, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.7.2018 bewirken.

## 10. Wie kann der Entgeltfortzahlungsanspruch durchgesetzt werden?

Kommt der AG seiner Verpflichtung zur Fortzahlung des Entgelts nicht nach, so kann der AN, sofern die diesbezüglichen außergerichtlichen Bemühungen erfolglos bleiben, diese Ansprüche beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

---

## 11. Was ist der Unterschied zwischen Krankentgelt und Krankengeld?

Solange der AG verpflichtet ist, im Falle der Erkrankung eines AN Leistungen zu erbringen, spricht man von Krankentgelt. Krankengeld ist hingegen eine Leistung der Krankenkasse.

---

## 12. Wann erhält der Arbeitnehmer Krankengeld von der Krankenkasse?



138 ff  
ASVG

Nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs seitens des AG beginnt die Leistungsverpflichtung der Krankenkasse. Das Krankengeld ruht allerdings zur Gänze für jene Zeit, für die der AN Anspruch auf mehr als die Hälfte seines vor dem Krankenstand bezogenen Entgelts hat. Hat er nur noch Anspruch auf Fortbezug der Hälfte seines Entgelts, so ruht auch das Krankengeld nur zur Hälfte. In diesem Fall hat also der AN den Anspruch auf das halbe Krankengeld. Beträgt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung weniger als die Hälfte des Entgelts, so steht dem AN das Krankengeld in voller Höhe aus der Krankenversicherung zu.

---

## 13. Wann erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nur noch Teilentgelt?

Der AN erhält nach Ausschöpfen des Vollanspruches Teilentgelt vom AG. Darüber hinaus sehen auch einzelne Arbeiter-Kollektivverträge Teilzuschüsse zum Krankengeld vor.

### ANSPRÜCHE VON ANGESTELLTEN

---

## 14. Welche Regeln gelten für Angestellte im Bezug auf die Entgeltfortzahlung?



8 AngG

Mit 1. Juli 2018 trat für Angestellte hinsichtlich der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung eine wesentliche Änderung in Kraft. Das gesamte System der Entgeltfortzahlung wurde auf jenes, welches für die Arbeiter gemäß EFZG gilt, umgestellt. Die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen sind beinahe wortgleich. Dies betrifft auch jene AN, auf welche die gesetzlichen Bestimmungen des ABGB diesbe-

züglich Anwendung finden. Es kann daher grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass ein einheitliches System der Entgeltfortzahlung im Krankheits-/Unglücksfall, bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie bei Kur- und Erholungsaufenthalt gilt.

Das neue Recht trat für Angestellte und dem ABGB diesbezüglich unterliegende AN mit 1.7.2018 in Kraft und ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30.7.2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen gilt das neue Entgeltfortzahlungsrecht ab Beginn dieses Arbeitsjahres.

Für ältere Krankenstände gilt das alte Recht.

In der Folge wird nur mehr die aktuelle neue Rechtslage dargestellt.

## ANSPRÜCHE VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN NACH DEM NEUEN RECHT

### 15. Wodurch unterscheidet sich das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vom Angestelltenrecht?

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung eines Arbeiters und nach dem neuen Recht auch eines Angestellten ist bezogen auf das Arbeitsjahr zeitmäßig begrenzt, ohne dass es darauf ankommt, wie oft der AN im Arbeitsjahr krank ist. Bei Ausschöpfung des Anspruchs im Arbeitsjahr hat der AN, im Gegensatz zum alten Angestelltenrecht, keinen weiteren Anspruch mehr. Dafür erhält der Arbeiter und nunmehr auch der Angestellte für jeden Arbeitsunfall einen separaten Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung im Ausmaß von acht Wochen bis 15 Jahren und ab 15 Jahre von zehn Wochen.

#### 15.1. Ist eine Umstellung auf das Kalenderjahr oder einen anderen Zeitraum zulässig?

Ja, durch KollV oder BV ist dies möglich.

### 16. Welche Dienstzeiten werden für die Entgeltfortzahlung zusammengerechnet?

Für die Bemessung der Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches sind Arbeitszeiten von Arbeitern bei demselben AG, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen, außer wenn der Arbeiter das Arbverh selbst aufgekündigt hat, aus seinem Verschulden entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist. Diese Regelung gilt nicht für Angestellte.



Die erste Karenzzeit aus Anlass der Elternschaft im Arbverh wird gemäß § 15f MSchG auf die Dauer der Dienstzugehörigkeit bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.

Zeiten der Eltern-Karenz werden bei Geburt des Kindes ab 1.8.2019 zur Gänze angerechnet.



2 EFZG

8 AngG

## 17. Wie lange gebührt dem Arbeiter und nach dem neuen Recht auch Angestellten Entgeltfortzahlung?

Der Arbeiter/Angestellte behält den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall (Unglücksfall) gegenüber seinem AG je nach Dauer seines Arbverh für folgende Zeiträume pro Arbeitsjahr:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	volles Entgelt	pro Krankheit halbes Entgelt	pro Krankenstand höchstens
bis 1 Jahr vom	6 Wochen	4 Wochen	10 Wochen
2.–15. Jahr vom	8 Wochen	4 Wochen	12 Wochen
16.–25. Jahr ab	10 Wochen	4 Wochen	14 Wochen
dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen	16 Wochen

## 18. Für welchen Zeitraum besteht ein solcher Anspruch?

Der Anspruch des AN auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) ist auf das Arbeitsjahr abgestellt.

### 18.1. Kann vom Arbeitsjahr abgegangen werden?

Eine rechtsverbindliche Umstellung des Anspruchszeitraumes auf das Kalenderjahr oder einen anderen Zeitraum ist nur durch KollV oder BV möglich.

## 19. Welcher Anspruch besteht bei wiederholten Krankenständen?

Wiederholte Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahres sind nur im Rahmen des noch nicht ausgeschöpften Anspruchs entgeltspflichtig.

**19.1. Besteht für die Zeit des Teilentgeltanspruches gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf weitergehende Unterstützung durch die Krankenkasse?**

Im Falle eines Halbanpruchs erhält der AN das halbe Krankengeld von der Krankenkasse.

.....

**20. Kann ein nicht verbrauchter Krankenstand auf das nächste Arbeitsjahr übertragen werden?**

Nein, es tritt keine Übertragung des Restanspruches auf das nächste Arbeitsjahr ein. Ab Beginn des neuen Arbeitsjahres entsteht aber jeweils wieder ein voller neuer Anspruch.

.....

**21. Wie verhält es sich, wenn während des Krankenstandes nur noch Krankengeld gebührt und ein neues Arbeitsjahr beginnt?**

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass dem AN bei Krankheit oder Privatunfall Entgelt ab dem Beginn des neuen Arbeitsjahres zusteht, auch wenn er am Ende des letzten Arbeitsjahres keinen Entgeltanspruch, sondern nur noch Krankengeldanspruch hatte. Dies gilt nicht bei einem Arbeitsunfall. Das gilt allerdings nicht, wenn das Arbverh bereits beendet wurde und das neue Arbeitsjahr bloß fiktiv beginnt.

.....

**22. Welchen Anspruch haben Arbeiter/Angestellte im Falle eines Arbeitsunfalls (Berufskrankheit)?**

Nunmehr sieht das Gesetz sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte einen separaten Anspruch für diese Fälle vor, ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall).

**22.1. Wie lange gebührt die Entgeltfortzahlung im Falle eines Arbeitsunfalls (Berufskrankheit)?**

Es gebührt Entgeltfortzahlung bei einer Dauer des Arbverh bis 15 Jahre für acht Wochen und ab dem 16. Jahr für zehn Wochen.

---

## **23. Welchen Anspruch hat der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitsunfällen?**

Im Gegensatz zur Krankheit (Unglücksfall) ist bei einem Arbeitsunfall der Anspruch auf den Anlassfall abgestellt, das bedeutet, dass dem AN für jeden Arbeitsunfall (Berufskrankheit) ein eigener voller Anspruch zusteht.

---

## **24. Wieweit ist der Beginn des Arbeitsjahres bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) von Bedeutung?**

Dies hat jedenfalls Bedeutung für das Ausmaß der Entgeltfortzahlungsfrist (siehe Frage 25.1 dieses Kapitels). Bei einem Arbeitsunfall ist der Beginn eines neuen Arbeitsjahres nur dann von Bedeutung, wenn eine neuerliche Arbeitsverhinderung in unmittelbarem und ursächlichem Zusammenhang mit einem bereits erlittenen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit eintritt (Folgekrankheit). In diesem Falle kann aber kein durchgehender Krankenstand genommen werden, der über die acht (zehn) Wochen hinausgeht, auch wenn in der Zwischenzeit ein neues Arbeitsjahr entstehen würde.

---

## **25. Ab wann besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung beim Arbeitsunfall?**

Er entsteht mit Beginn des Arbverh.

---

## **26. Welchen Entgeltfortzahlungsanspruch hat ein Arbeitnehmer, der weder dem Angestelltengesetz noch dem Entgeltfortzahlungsgesetz untersteht?**

Für diese AN gilt § 1154b ABGB (oder ein entsprechendes Sondergesetz wie zB Hausbesorgergesetz, Journalistengesetz ...), der die Entgeltfortzahlung wortgleich wie bei den Arbeitern regelt.

## 27. Welche Möglichkeit gibt es nach einem langen Krankenstand langsam wieder einzusteigen?

Mit Wirkung ab 1.7.2017 wurde das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz eingeführt. Damit soll ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert werden, das für längere Zeit erkrankten AN den langsamen Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess ermöglicht.

§§

13a  
AVRAG,  
143d  
ASVG

### 27.1. Muss das Arbeitsverhältnis schon länger gedauert haben, damit Wiedereinstellungsteilzeit vereinbart werden kann?

Ja, das Arbverh muss bereits drei Monate gedauert haben.

### 27.2. Wie lange muss der Krankenstand bereits gedauert haben?

Wiedereingliederungsteilzeit kann erst nach einem Krankenstand vereinbart werden, der durchgehend sechs Wochen gedauert hat.

### 27.3. Müssen die Arbeitnehmer zu Beginn der Teilzeit wieder gesund sein?

Ja, AN müssen zu Beginn der Teilzeit vom Krankenstand abgeschrieben sein.

### 27.4. Gibt es eine Mindest- oder Höchstdauer für die Teilzeit?

Ja, die Teilzeit muss mindestens einen Monat dauern, darf aber sechs Monate nicht übersteigen. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden (alles zusammen höchstens neun Monate!).

### 27.5. Welche Vorschriften gibt es zur Dauer der wöchentlichen Teilzeit?

Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte verkürzt werden (zB bei einer NAZ von 40 Stunden pro Woche: min um zehn aber max um 20 Stunden weniger also zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche Teilzeit). Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit darf aber nicht unter zwölf Stunden liegen.

#### 27.5.1. Gibt es eine Möglichkeit zur ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Verteilung der Normalarbeitszeit über mehrere Wochen?

In der Vereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate auch abweichend von der geregelten Bandbreite der Arbeitszeitreduktion festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 Prozent der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10 Prozent unter- oder überschritten wird.

### **27.6. Wieviel muss ein Arbeitnehmer während der Wiedereingliederungsteilzeit verdienen?**

Das dem AN im Kalendermonat gebührende Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze (2019: € 446,81) liegen.

### **27.7. Besteht ein Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit?**

Nein, Voraussetzung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN. Die Vereinbarung hat

- » Beginn,
- » Dauer,
- » Ausmaß und
- » Lage der Teilzeitbeschäftigung

zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des AN zu berücksichtigen sind.

### **27.8. Welche Beratungsmöglichkeiten bzw. -verpflichtungen gibt es für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber?**

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine Beratung des AN und des AG über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit. Dafür steht fit2work zur Verfügung. Gemeinsam soll ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden. Die Beratung kann entfallen, wenn AN, AG und der zuständige Arbeitsmediziner nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

### **27.9. Welche Mitwirkungsmöglichkeit hat der Betriebsrat?**

Der BR ist den Verhandlungen beizuziehen.

### **27.10. Ändert die Wiedereingliederungsteilzeit etwas an den anderen Vereinbarungen des Arbeitsvertrages?**

Nein, das Gesetz ordnet ausdrücklich an, dass die sonstigen geschuldeten Leistungen unverändert bleiben. Das betrifft zB auch den Arbeitsort, die vereinbarte Tätigkeit, Einstufung usw.

### **27.11. Darf der Arbeitgeber während der Teilzeit Mehrstunden anordnen?**

Nein, das ist ausdrücklich im Gesetz verboten.

### **27.12. Darf der Arbeitgeber einseitig das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit oder die vereinbarte Lage der Normalarbeitszeit ändern?**

Nein, auch das ist gesetzlich verboten. Daher kann der AG auch nicht einseitig den täglichen Arbeitsbeginn oder das tägliche Arbeitsende verändern.

### **27.13. Kann die getroffene Vereinbarung geändert werden?**

Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen AN und AG höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) erfolgen.

#### 27.14. Welches Entgelt steht dem Arbeitnehmer während der Teilzeit zu?

Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der AN gegenüber dem AG Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt.

#### 27.15. Sind Arbeitnehmer während der Teilzeit kündigungsgeschützt?

Spricht der AG wegen der Teilzeit eine Kündigung aus, kann diese bei Gericht angefochten werden. Es gelten die Vorschriften für die Kündigungsanfechtung gemäß § 105 ArbVG (siehe Kapitel 24, Frage 8 und folgende).

#### 27.16. Gibt es einen finanziellen Zuschuss während der Teilzeit?

Ja, AN haben während der Teilzeit Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld. Dieses beträgt bei AZ-Reduktion um 50 Prozent die Hälfte des Krankengeldes und wird von der Krankenkasse ausbezahlt. Bei Reduktion um einen geringeren Prozentsatz wird das Wiedereingliederungsgeld entsprechend gekürzt. Das Wiedereingliederungsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen und steht erst zu, wenn diese den Antrag bewilligt.

Die AK hat zum Thema „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ eine ausführliche Broschüre verfasst.

Diese kann unter [https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundrecht/Entgeltfortzahlung\\_im\\_Krankheitsfall.html](https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundrecht/Entgeltfortzahlung_im_Krankheitsfall.html) heruntergeladen werden.

§  
**143d**  
**ASVG**

