

„Kommt es bei langen Krankenstände zur Kürzung von Sonderzahlungen?“

Diese Frage wirft 2 Unterfragen auf:

a) Muss ein Dienstgeber Sozialversicherungsbeiträge für Sonderzahlungen (sog. Sonderbeiträge: Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) für seinen Dienstnehmer auch dann abführen, wenn dieser über längere Zeit krank ist und vom Dienstgeber keine Entgeltfortzahlung¹ mehr bekommt? (wird vom VwGH beurteilt).

b) Ist ein Dienstnehmer berechtigt, Sonderzahlungen zu fordern, wenn er über längere Zeit krank ist und ihm keine Entgeltfortzahlung mehr zusteht? (wird vom OGH beurteilt)

BEISPIEL: Der Dienstnehmer X, der beim Dienstgeber Z 2 Jahre beschäftigt ist, ist aufgrund einer Lungenentzündung für eine Dauer von 16 Wochen im Krankenstand. Nach § 2 Abs. 5 EFZG bekommt er 6 Wochen das volle Entgelt vom Dienstgeber fortgezahlt. In den folgenden 4 Wochen bekommt er vom Dienstgeber das halbe Entgelt. Aus der Krankenversicherung bekommt er in diesen 4 Wochen zusätzlich die Hälfte des gesetzlichen Krankengeldes. Die letzten 6 Wochen des Krankenstandes erhält er vom Dienstgeber nichts mehr, bekommt dafür aber das volle gesetzliche Krankengeld (§ 143 Abs. 1 Z 3 ASVG).

Krankenstand (Dauer)	Entgelt	Krankengeld
6 Wochen	Ja	Nein
4 Wochen	50%	50%
6 Wochen	Nein	Ja

Dabei stellt sich die Frage, ob dem Dienstnehmer für die letzten 6 Wochen des Krankenstandes Sonderzahlungen zustehen wie wenn er tatsächlich gearbeitet hätte?

2. Besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Sonderzahlungen?

Sonderzahlungen sind im Allgemeinen gesetzlich nicht vorgeschrieben², sondern stehen aufgrund eines Kollektivvertrages oder des Arbeitsvertrages zu. Aus diesen ergibt sich, ob und unter welchen Bedingungen Sonderzahlungen zustehen.

3. Praktische Fälle:

In der Praxis sind folgende Fälle denkbar:

a) Der Kollektivvertrag selbst ordnet **ausdrücklich an**, dass Sonderzahlungen bei **entgeltfreiem Krankenstand nicht gebühren**, bspw. durch die Formulierung „für Zeiten eines Krankengeldbezuges sind die Sonderzahlungen anteilig zu kürzen³“.

¹ Entgeltfortzahlung für Arbeiter nach § 2 EFZG und für Angestellte nach § 8 AngG .

² Ausnahmen: bspw. § 7 Hausbesorgergesetz, § 16 Landarbeitsgesetz, § 8a Vertragsbedienstetengesetz

- b) Der Kollektivvertrag ordnet **ausdrücklich an**, dass Sonderzahlungen **auch** dann zustehen, wenn der Dienstnehmer sich **im Krankenstand** befindet und kein Entgelt mehr bekommt.
- c) Der Kollektivvertrag enthält überhaupt keine Bestimmungen, ob Sonderzahlungen bei entgeltfreiem Krankenstand zustehen oder nicht. Es gelten jedenfalls die gesetzlichen Vorschriften⁴.
- d) Der Kollektivvertrag wiederholt die gesetzlichen Vorschriften oder führt einzelne der gesetzlichen Vorschriften an (bspw. bei Karenz oder Präsenzdienst).

Während die Fälle a) und b) unproblematisch sind, muss man in den Fällen c) und d) die jeweiligen Kollektivverträge auslegen. Der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser fällt unter Punkt 3.b), da er eine ausdrückliche Anordnung enthält.

Der Meinungsstreit⁵ zwischen OGH und VwGH, in welchen Fällen eine Kürzung von Sonderzahlungen im Krankenstand zulässig ist, wenn der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr hat, hat keine Auswirkungen auf das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser.

4. Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser (Kollektivvertrag):

a. Allgemeines

Der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser regelt verschiedene Fälle der Aliquotierung von Sonderzahlungen:

Der Kollektivvertrag bestimmt, das Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch den Anspruch auf Sonderzahlungen nicht vermindern, d.h. eine Kürzung der Sonderzahlungen findet grundsätzlich auch bei langer Krankheit nicht statt. Ausnahmsweise darf in den folgenden Fällen aber eine Kürzung vorgenommen werden⁶:

- bei Wochengeldbezug;
- bei geringfügiger Beschäftigung während der Karenz/bei Väterkarenz;
- bei Präsenz- oder Zivildienst;
- bei Bildungsfreistellung eines Betriebsrats/bei Bildungskarenz eines Dienstnehmers;
- für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit.

³ zur Zulässigkeit einer derartigen Anordnung vgl. *Trost*, RdA 1995, 116ff

⁴ siehe FN 2

⁵ Der OGH (vgl. nur 9 ObA 209/00a) vertritt die Auffassung, dass keine Sonderzahlungen zustehen, wenn der Dienstgeber von seiner Entgeltfortzahlungspflicht befreit ist, weil der Entgeltfortzahlungsanspruch bereits erschöpft ist, es sei denn, der Kollektivvertrag oder der Einzelvertrag sehen ausdrücklich Sonderzahlungen vor. Der VwGH (vgl. nur VwGH 2001/08/0154 vom 4.8.2004) ist dagegen der Ansicht, Sonderzahlungen dürfen nur dann gekürzt werden, wenn dies die Auslegung des jeweiligen Kollektivvertrages ergibt; kurz: Der OGH sagt, im Zweifel keine Sonderzahlungen, der VwGH dagegen, im Zweifel Sonderzahlungen; siehe dazu auch *Naderhirn*, Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration in entgeltfreien Krankenstandszeiten, ZAS, 2002, 7; dieser Meinungsunterschied führt dazu, dass die Sozialversicherungsträger - nach dem VwGH - auch dann Sozialversicherungsbeiträge für Sonderzahlungen vom Arbeitgeber einheben können, wenn der Arbeitgeber - nach dem OGH - keine Sonderzahlungen leisten muss (!)

⁶ Diese Regelung gilt auch dann, wenn eine Überlassung ausschließlich in Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes erfolgt, da der Kollektivvertrag des Güterbeförderungsgewerbes nur hinsichtlich der Berechnung der Sonderzahlung (d.h. hinsichtlich Berechnungsgrundlage und Stundenzahl) anzuwenden ist, nicht aber hinsichtlich der Aliquotierungsregeln; vgl. *Schindler*, Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser, 2003, 250.

BEISPIEL: Befindet sich eine Mutter bis Juni des laufenden Jahres in Karenz und setzt sie anschließend die Arbeit beim Dienstgeber fort, bekommt sie bspw. Urlaubszuschuss nur für die Monate Juli bis Dezember, nicht aber für die Monate Jänner bis Juni.

b. Praxisfragen

1. **Gebühren Sonderzahlungen bei freiwilligen Karenzierungen ohne Entgeltanspruch, wenn diese zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vereinbart werden (bspw. Vereinbarung einer Karenzierung⁷ für die Dauer von 60 Tagen gegen Entfall der Bezüge)?**

Diese Frage wird ausschließlich vom Einzelarbeitsvertrag geregelt. Enthält dieser keinen Ausschluss von Sonderzahlungen, gebühren Sonderzahlungen auch für den Zeitraum der Karenzierung.

2. **Gebühren Sonderzahlungen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis (entweder durch Kündigung oder einvernehmliche Auflösung) über den Winter beendet (= Unterbrechung des Dienstverhältnisses), weil er über den Winter für den Dienstnehmer keine Arbeit hat, er den Dienstnehmer aber nach der Winterpause wieder einstellen will?**

Für den Unterbrechungszeitraum (≠ freiwillig vereinbarte Karenzierung nach Punkt 1., bei der ja das Dienstverhältnis weiter besteht) stehen keine Sonderzahlungen zu, da Sonderzahlungen nur für „*Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch*“ zustehen, nicht aber für Zeiten, in denen kein Dienstverhältnis besteht⁸.

EMPFEHLUNG

Sofern Sonderzahlungen bei einer freiwillig vereinbarten Karenzierung gekürzt werden sollen, empfehlen wir, eine Kürzung im Arbeitsvertrag vorzusehen. Im Unterschied dazu besteht bei einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses nur dann ein Anspruch auf Sonderzahlung, wenn dieser ausdrücklich vereinbart wurde. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsfolgen von Karenzierung und Unterbrechung empfehlen wir eine ausdrückliche Festlegung für das eine oder das andere.

3. **Dürfen einem Betriebsratsmitglied, das seinen Anspruch auf Bildungsfreistellung (3 ausnahmsweise 5 Wochen pro Funktionsperiode) erschöpft hat und das zum Zweck des Ausbildungsabschlusses (Gesamtdauer des Kurses bspw. 10 Wochen) ohne Entgeltanspruch karenziert wird (siehe Punkt 1.) Sonderzahlungen gekürzt werden?**

Die Sonderzahlungen dürfen in diesem Fall nicht gekürzt werden. Eine Kürzung kann diesfalls nicht einmal durch Arbeitsvertrag vereinbart werden.

4. **Was passiert mit dem Urlaubszuschuss, wenn der Dienstgeber einen Dienstnehmer kündigt, während dieser im Krankenstand ist?**

Wenn der Dienstnehmer bereits den gesamten Urlaubszuschuss für das Kalenderjahr erhalten hat (bzw. dieser fällig geworden ist⁹), muss der Dienstnehmer den erhaltenen

⁷ Beachte: Die Pflichtversicherung und damit auch die Beitragspflicht erlischt jedoch nach § 11 Abs. 3a ASVG bei einer Arbeitsunterbrechung von mehr als einem Monat.

⁸ Punkt V.1 des Kollektivvertrages (Zusammenrechnung von Dienstzeiten, die nicht länger als 60 Tage unterbrochen werden) kommt hier nicht zur Anwendung, da Punkt V.1 nur vorsieht, dass Dienstverhältnisse, die nicht länger als 60 Tage unterbrochen werden bspw. für die Abfertigung oder die Kündigungsfrist zusammenzurechnen sind. Er ordnet aber nicht an, dass der Unterbrechungszeitraum als Dienstzeit anzusehen ist.

⁹ vgl. Schindler, Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser, 2003, 251f: Da es auf die Fälligkeit und nicht auf den Erhalt des Urlaubszuschusses ankommt, ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des

Urlaubszuschuss nicht zurückzahlen. Zurückzahlen muss der Dienstnehmer den Urlaubszuschuss nur dann, wenn er selbst kündigt oder wenn er während des Krankenstandes entlassen wird, weil er bspw. während des Krankenstandes arbeitet und so seine Genesung verzögert.

5. **Haben Arbeiter, für die das Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG¹⁰) anwendbar ist, einen Anspruch auf Urlaubszuschuss bei längerer Krankheit?**

Ja, Krankenstände haben auf die Bemessung des Urlaubsgeldes und damit auch auf die Höhe des Urlaubszuschusses keinen Einfluss, solange das Dienstverhältnis andauert.¹¹

ABER: Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer während der Krankheit kündigt, werden nur die Zeiten für die Bemessung des Urlaubs berücksichtigt, für die ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

BEISPIEL: Arbeitnehmer X erkrankt und befindet sich für 5 Monate (20 Wochen) im Krankenstand. Besteht das Dienstverhältnis über den Krankenstand hinweg weiter, sind die 5 Monate des Krankenstandes für die Bemessung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen.

ABER: Wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis während des Krankenstandes (unter Einhaltung der 14-tägigen Kündigungsfrist) auflöst, werden nur 10 Wochen (6 Wochen volles Entgelt + 4 Wochen halbes Entgelt)¹² für die Bemessung des Urlaubsentgelts gewertet. Die restlichen 10 Wochen werden nicht berücksichtigt. Der Arbeiter muss also 10 Wochen zusätzlich arbeiten, um wieder einen vollen Urlaubsanspruch samt Urlaubsentgelt zu haben.

5. Ergebnis

Die Kollektivvertragsparteien der Arbeitskräfteüberlassung haben eine eigene Regelung zum Thema der Aliquotierung von Sonderzahlungen getroffen. Eine Aliquotierung findet demnach bei langen Krankenständen nicht statt. Soweit¹³ Sonderzahlungen tatsächlich gewährt werden, muss der Dienstgeber jedenfalls den Sonderbeitrag an die Sozialversicherung abführen.

BRUCKMÜLLER • ZEITLER
RECHTSANWÄLTE

Verfasser: **Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller**
Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser
im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH
Kontakt: www.bzp.at

Stand: Oktober 2005

Kalenderjahres der gesamte Urlaubszuschuss für die tatsächlich in Anspruch genommene Urlaubsdauer auch dann zu bezahlen, wenn dieser Urlaubszuschuss höher ist als der der Dauer des Dienstverhältnisses im Kalenderjahr entsprechende aliquote Urlaubszuschuss.

¹⁰ Die Regelung des § 4 BUAG sieht vor, dass pro 47 Anwartschaftswochen 30 Werktage Urlaub zustehen.

¹¹ Zeiten einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit gelten nämlich als Anwartschaftswochen für den Urlaubsanspruch.

¹² siehe FN 1

¹³ vgl. VwGH 2001/08/0154 vom 4.8.2004: „Im tatsächlich gewährten Umfang sind Sonderzahlungen jedenfalls beitragspflichtig.“

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.