

1105 der Beilagen zuden stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

11. 4. 1974

Regierungsvorlage

**Bundesgesetz vom XXXXXXXX 1973
über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeits-
verhinderung durch Krankheit, Unglücksfall,
Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgelt-
fortzahlungsgesetz — EFZG)**

Der Nationalrat hat beschlossen:

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. Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922,
5. Landarbeitersgesetz, 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 durch Krankheit oder 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, sofern das Arbeitsverhältnis bereits vierzehn Tage gedauert hat, bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt

erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz oder einem Landesinvalidenamt 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 sind Arbeitszeiten 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.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall 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 sowie auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von zehn Wochen. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht dieser Anspruch nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem diese Arbeitsverhinderung eingetreten ist.

(6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles 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 von mindestens fünfzig Schilling täglich gewährt wird.

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. 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 Kranken(Unfall)versicherungsträgers oder eines Gemeindefacharztes über Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, daß dem zuständigen Kranken(Unfall)versicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Arbeitnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Kranken(Unfall)versicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Arbeitgeber von diesem Kranken(Unfall)versicherungsträger über die Gesundheitschreibung 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 Kranken(Unfall)versicherungsträger 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 seiner Verpflichtung zur Vorlage 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 Kranken(Unfall)versicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 5. (1) Wegen einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall sowie durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit darf der Arbeitnehmer nicht entlassen werden.

(2) 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.

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. (1) Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit günstiger regeln, bleiben unberührt.

(2) Auf das vom Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung gemäß § 2 gezahlte Entgelt werden die für den gleichen Zeitraum gebührenden Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fortzahlung des Entgelts, die auf Kollektivverträgen beruhen, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits abgeschlossen sind, angerechnet.

ABSCHNITT 2

ERSTATTUNG DER ARBEITGEBER-AUFWENDUNGEN

Erstattungsbetrag

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

a) das an die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz gemäß Artikel I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 1, 2, 5 und 6, Artikel II (Hausgehilfen- und Hausangestellten-gesetz) 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 § 17 a Abs. 1, 2, 4 und 5 fortgezahlte Entgelt sowie

b) einen Pauschalbetrag zu erstatten (Erstattungsbetrag).

(2) Als Pauschalbetrag (Abs. 1 lit. b) ist zu leisten:

a) wenn das auf den Kalendertag entfallende fortgezahlte Entgelt den im § 45 Abs. 1 lit. a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes bezeichneten Betrag nicht überschreitet 23⁷ v. H.

b) wenn das auf den Kalendertag entfallende fortgezahlte Entgelt den im § 45 Abs. 1 lit. b des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes bezeichneten Betrag überschreitet, jedoch den im § 45 Abs. 1 lit. b des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes vorgesehenen Betrag nicht überschreitet 22⁵ v. H.

c) wenn das auf den Kalendertag entfallende fortgezahlte Entgelt den im § 45 Abs. 1 lit. b des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes bezeichneten Betrag überschreitet 20 v. H.,

des nach § 3 fortgezahlten Entgelts.

(3) Der Erstattungsbetrag ist nicht zu leisten, wenn das Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes für höchstens zwei aufeinanderfolgende Tage fortgezahlt worden ist.

(4) Zur Leistung des Erstattungsbetrages ist der Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem der Arbeitnehmer auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses, aus dem der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, zum Zeitpunkt des Eintrittes der Arbeitsunfähigkeit versichert war.

(5) Der Anspruch auf den Erstattungsbetrag entsteht, sobald der Arbeitgeber das Entgelt im Sinne des Abs. 1 lit. a an den Arbeitnehmer

gezahlt und die Voraussetzungen des Abs. 6 erfüllt hat. Der Erstattungsbetrag ist eine Woche nach Feststellung der Anspruchsberechtigung aus-zuzahlen.

(6) Der Arbeitgeber hat den Antrag auf Er-stattung bei dem nach Abs. 4 zuständigen Kran-kenversicherungsträger einzubringen und die für die Feststellung des Erstattungsbetrages erfor-derlichen Angaben auf einem vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (im folgenden Hauptverband genannt) aufzulegen- denVordruck zu machen.

(7) Der Anspruch auf den Erstattungsbetrag besteht nicht, wenn die Entgeltfortzahlung dem Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber vor-sätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Arbeitsunfähigkeit gebührt. Hat der Arbeit-geber die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig her-beigeführt, kann der Krankenversicherungsträger den Erstattungsbetrag ganz oder teilweise gewäh- ren, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers dies begründen.

Rückforderung zu Unrecht geleisteter Erstattungsbeträge

§ 9. Der Krankenversicherungsträger hat zu Unrecht geleistete Erstattungsbeträge vom Arbeitgeber zurückzufordern. Das Recht auf Rückforderung verjährt binnen zwei Jahren nach dem Zeitpunkt, in dem dem Krankenversiche-rungsträger bekannt geworden ist, daß der Er-stattungsbetrag zu Unrecht geleistet worden ist. Der Krankenversicherungsträger kann bei Vor-liegen berücksichtigungswürdiger Umstände, ins-besondere in Berücksichtigung der wirtschaftli-chen Verhältnisse des Arbeitgebers, auf die Rück-forderung ganz oder teilweise verzichten oder die Rückzahlung des zu Unrecht gezahlten Be-trages in Teilbeträgen zulassen.

Übergang von Schadenersatzansprüchen auf die Krankenversicherungsträger

§ 10. (1) Könnte ein Arbeitnehmer, der gemäß § 2 Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, bei Nichtbestehen dieses Anspruches auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften von einem Drit-ten Schadenersatz wegen des durch die Arbeits-verhinderung verursachten Verdienstentganges beanspruchen, so geht dieser Schadenersatz-ananspruch insoweit auf den Krankenversicherungs-träger über, als dieser dem Arbeitgeber den Erstattungsbetrag nach den Bestimmungen die-ses Abschnittes zu leisten hat.

(2) Die Geltendmachung eines Schadenersatz-ananspruches im Sinne des Abs. 1 durch den Kran-kenversicherungsträger gegen den Arbeitgeber ist ausgeschlossen. Der Krankenversicherungsträger kann einen Schadenersatzanspruch im Sinne des Abs. 1 gegen einen Arbeitnehmer, der im Zeit-

punkt des schädigenden Ereignisses in demselben Betrieb wie der Verletzte beschäftigt war oder gegen einen Aufseher im Betrieb im Sinne des § 333 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversiche-rungsgesetzes nur geltend machen, wenn

- a) diese Personen die Arbeitsunfähigkeit vor-sätzlich oder grob fahrlässig verursacht haben oder
- b) die Arbeitsunfähigkeit durch ein Verkehrs-mittel verursacht wurde, für dessen Be-trieb auf Grund gesetzlicher Vorschriften eine erhöhte Haftpflicht besteht.

In den Fällen der lit. b kann der Krankenver-sicherungsträger den Schadenersatzanspruch un-beschadet der Bestimmungen des § 336 des All-gemeinen Sozialversicherungsgesetzes nur bis zur Höhe der aus einer bestehenden Haftpflichtver-sicherung zur Verfügung stehenden Versiche-rungssumme geltend machen, es sei denn, daß die Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer oder den Aufseher im Betrieb vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht worden ist.

(3) Hat der Arbeitnehmer, der in demselben Betrieb wie der Verletzte beschäftigt war, oder der Aufseher im Betrieb die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt, so kann der Kran-kenversicherungsträger auf den Ersatz ganz oder teilweise verzichten, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verpflichteten dies begründen.

Verfall von Erstattungsansprüchen infolge Zeitablaufes

§ 11. Der Anspruch auf die Gewährung von Erstattungsbeträgen ist bei sonstigem Verlust binnen zwei Jahren nach dem Ende des Anspru-ches auf Fortzahlung des Entgelts im Sinne die-ses Bundesgesetzes geltend zu machen.

Aufrechnung

§ 12. (1) Die Krankenversicherungsträger kön-nen auf die von ihnen zu leistenden Erstattungs-beträge aufrechnen:

1. vom Anspruchsberechtigten gemäß § 13 und nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geschuldete rück-ständige Beiträge samt Nebengebühren so-wie die nach sonstigen gesetzlichen Bestim-mungen einzuhebenden Beiträge und Um-lagen einschließlich der darauf entfallenden Nebengebühren, soweit das Recht auf Ein-forderung nicht verjährt ist;
2. zu Unrecht erbrachte, vom Anspruchs-berechtigten gemäß § 9 zurückzuzahlende Erstattungsbeträge, soweit das Recht auf Rückforderung nicht verjährt ist;
3. Vorschüsse, die auf Erstattungsbeträge ge-währt wurden.

(2) Der Krankenversicherungsträger kann über die im Abs. 1 bezeichneten Fälle hinaus mit den einzelnen Arbeitgebern eine schriftliche Vereinbarung über die Vornahme der Aufrechnung treffen, wenn dies der Verwaltungsvereinfachung dient.

Aufbringung der Mittel

§ 13. (1) Die für die Leistung der Erstattungsbeträge erforderlichen Mittel sind durch Beiträge der Arbeitgeber aufzubringen.

(2) Die Arbeitgeber haben für jeden in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer, soweit er vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes erfaßt ist, einen Beitrag zu leisten.

(3) Unbeschadet der Bestimmungen des § 16 beträgt die Höhe des Beitrages 3/9 v. H. der allgemeinen Beitragsgrundlage im Sinne des § 44 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes. Die auf den Kalendertag entfallende Beitragsgrundlage darf den im § 45 Abs. 1 lit. b des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes bezeichneten Betrag nicht übersteigen.

(4) Von den auf volle Schillinge gerundeten Sonderzahlungen im Sinne des § 49 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sind Sonderbeiträge mit dem im Abs. 2 bezeichneten Hundertsatz zu entrichten. Hiebei sind die in einem Kalenderjahr fällig werdenden Sonderzahlungen bis zum sechzigfachen Betrag der gemäß § 45 Abs. 1 lit. b des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geltenden Höchstbeitragsgrundlage zu berücksichtigen.

Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger

§ 14. (1) Die Krankenversicherungsträger haben zur Leistung der Erstattungsbeträge (§ 8) einen Fonds zu errichten (Erstattungsfonds). Die Mittel des Erstattungsfonds werden aufgebracht:

1. durch Beiträge gemäß § 13,
2. durch den Erstattungsausgleich gemäß § 15 Abs. 4 und
3. durch sonstige Einnahmen.

Das Vermögen des Fonds ist getrennt vom sonstigen Vermögen zu verwalten. Soweit der Überschuß für ein Geschäftsjahr ein Zwölftel der Aufwendungen für Erstattungsbeträge im vorangegangenen Geschäftsjahr (Rücklage) übersteigt, ist er an den Hauptverband zugleich mit der Vorlage der Erfolgsrechnung (Abs. 3) abzuführen. Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Die Mittel des Erstattungsfonds (Abs. 1) dürfen nur für die in diesem Abschnitt vorgeschriebenen Zwecke verwendet werden. Andere Mittel des Krankenversicherungsträgers dürfen

für diese Zwecke nicht verwendet werden, jedoch sind die aus der Durchführung dieses Abschnittes erwachsenden Verwaltungskosten vom Krankenversicherungsträger zu tragen.

(3) Die Krankenversicherungsträger haben hinsichtlich des Erstattungsfonds für jedes Geschäftsjahr einen Rechnungsabschluß, der jedenfalls aus einer Erfolgsrechnung und einer Schlußbilanz zum Ende des Jahres bestehen muß, sowie einen Geschäftsbericht zu verfassen und dem Hauptverband vorzulegen.

Erstattungsfonds des Hauptverbandes

§ 15. (1) Beim Hauptverband ist ein Erstattungsfonds zu errichten, der eine ausgeglichene Gebarung der bei den Krankenversicherungsträgern errichteten Erstattungsfonds (§ 14) zu gewährleisten hat. Das Vermögen des Fonds ist getrennt vom sonstigen Vermögen des Hauptverbandes zu verwalten. § 14 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.

(2) Der Hauptverband hat hinsichtlich des Erstattungsfonds für jedes Geschäftsjahr (§ 14 Abs. 1 letzter Satz) einen Rechnungsabschluß, der jedenfalls aus einer Erfolgsrechnung und einer Schlußbilanz zum Ende des Jahres bestehen muß, sowie einen Geschäftsbericht zu verfassen und dem Bundesministerium für soziale Verwaltung vorzulegen.

(3) Die Mittel des Erstattungsfonds werden aufgebracht:

1. durch die von den Krankenversicherungsträgern gemäß § 14 Abs. 1 abzuführenden Überschüsse der Erstattungsfonds;
2. durch sonstige Einnahmen.

(4) Der Hauptverband hat die zur Deckung der bei den Erstattungsfonds der einzelnen Krankenversicherungsträger ausgewiesenen Geburungsabgänge und zur Auffüllung der Rücklage (§ 14 Abs. 1) notwendigen Beträge aus dem bei ihm errichteten Erstattungsfonds zu überweisen (Erstattungsausgleich).

Festsetzung des Beitragssatzes durch Verordnung

§ 16. (1) Übersteigen oder unterschreiten die Mittel des Erstattungsfonds beim Hauptverband (§ 15) den Betrag, der zur Durchführung des Erstattungsausgleiches und zur Bildung einer Rücklage im Ausmaß von mindestens einem Zwölftel, höchstens aber drei Zwölftel der im vorangegangenen Geschäftsjahr an die Arbeitgeber geleisteten Erstattungsbeträge erforderlich ist, so hat der Bundesminister für soziale Verwaltung unter Bedachtnahme auf das Gutachten des Hauptverbandes (Abs. 2) durch Verordnung den Beitragssatz abweichend von dem im § 13

Abs. 3 bezeichneten Ausmaß in einer Höhe festzusetzen, die eine ausgeglichene Gebarung des Erstattungsfonds und die Bildung der Rücklage im Mindestausmaß voraussichtlich sicherstellt.

(2) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat vor Erlassung der im Abs. 1 genannten Verordnung dem Hauptverband Gelegenheit zur Vorlage eines Gutachtens einzuräumen. Bei Erstellung des Gutachtens ist insbesondere auf die Entwicklung der Krankenstände und auf die Ursachen dieser Entwicklung Bedacht zu nehmen.

Ausschüsse für die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen (Erstattungsausschüsse)

§ 17. (1) Beim Hauptverband ist ein Ausschuß einzurichten. Dieser Ausschuß besteht aus den neun Obmannstellvertretern der Gebietskrankenkassen aus dem Kreise der Arbeitgeber, drei Mitgliedern des Präsidialausschusses des Hauptverbandes aus dem Kreise der Arbeitgeber sowie vier Mitgliedern des Präsidialausschusses des Hauptverbandes aus dem Kreise der Arbeitnehmer. Diesem Ausschuß obliegt insbesondere:

1. die Beratung hinsichtlich der Verwaltung des Sondervermögens durch den Hauptverband im Sinne des § 15 Abs. 1;
2. die Beratung hinsichtlich der Durchführung des Erstattungsausgleiches im Sinne des § 15 Abs. 4;
3. die Erstellung des im § 16 Abs. 2 genannten Gutachtens und dessen Weiterleitung an den Präsidialausschuß, wobei der Präsidialausschuß dieses Gutachten unter allfälliger Beifügung von Bemerkungen dem Bundesministerium für soziale Verwaltung vorzulegen hat;
4. die Verfassung eines jährlichen Berichtes über die Entwicklung der Krankenstände und die Ursachen dieser Entwicklung, falls ein Gutachten gemäß § 16 Abs. 2 nicht erstellt wurde;
5. die Erarbeitung von Vorschlägen für Empfehlungen des Hauptverbandes an die Krankenversicherungsträger in allen mit der Durchführung der Bestimmungen dieses Abschnittes zusammenhängenden Angelegenheiten.

(2) Bei den zur Durchführung der Leistung von Erstattungsbeträgen gemäß § 8 Abs. 4 zuständigen Krankenversicherungsträgern ist vom Vorstand ein Ausschuß einzusetzen. Dieser Ausschuß besteht aus drei Versicherungsvertretern des jeweiligen Krankenversicherungsträgers aus dem Kreise der Arbeitgeber sowie aus einem Versicherungsvertreter dieses Krankenversicherungsträgers aus dem Kreise der Arbeitnehmer.

Dem Ausschuß obliegt die Beratung des Vorstandes in allen mit der Durchführung der Bestimmungen dieses Abschnittes zusammenhängenden Angelegenheiten.

Anwendung von Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

§ 18. Für die Durchführung der Bestimmungen dieses Abschnittes gelten die nachstehenden Bestimmungen des Ersten, Fünften, Siebenten und Achten Teiles des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes entsprechend:

1. von den Bestimmungen des Ersten Teiles die §§ 33 bis 35, hievon § 34 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß an Stelle der vorgeschriebenen Meldungen Listen über die von der Entgeltfortzahlung betroffenen Arbeitnehmer und das an diese Personen gezahlte Entgelt vorgelegt werden können, ferner die §§ 40 bis 43, 46, 47, 54 Abs. 2, 56, 56 a Abs. 1, 57 bis 59, 62, 64 bis 69, 83, 101, 104 Abs. 4, 109 bis 113 und 115;
2. von den Bestimmungen des Fünften Teiles die §§ 336 und 337 Abs. 2;
3. von den Bestimmungen des Siebenten Teiles
 - a) § 354 mit der Maßgabe, daß der Anspruch auf den Erstattungsbetrag dem Anspruch auf eine Versicherungsleistung aus der Krankenversicherung gleichzuhalten, jedoch eine sachliche Zuständigkeit der Schiedsgerichte nicht gegeben ist,
 - b) die §§ 355 und 357 bis 360,
 - c) die §§ 361, 367 und 368, dessen Abs. 2 auch anzuwenden ist, wenn der Krankenversicherungsträger keinen Bescheid erlassen hat,
 - d) die §§ 409, 410 und 412 bis 414 mit der Maßgabe, daß hinsichtlich des Anspruches auf Leistung von Erstattungsbeträgen der Einspruch an den Landeshauptmann zusteht; eine Berufung an das Bundesministerium für soziale Verwaltung ist ausgeschlossen;
4. die Bestimmungen des Achten Teiles über den Aufbau der Verwaltung.

Artikel II

ÄNDERUNG DES HAUSGEHILFEN- UND HAUSANGESTELLTENGESETZES

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 104/1965, 94/1969, 462/1969 und BGBl. Nr. 317/1971, wird geändert wie folgt:

1105 der Beilagen

7

1. § 10 Abs. 1 bis 5 haben zu lauten:

„§ 10. (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung gehindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er, falls das Dienstverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung oder einem Landesinvalidenamt auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Ist dieser Entgeltanspruch innerhalb eines Dienstjahres ausgeschöpft, so gebührt das Entgelt bei einer weiteren Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall innerhalb desselben Dienstjahres, wenn das Dienstverhältnis kürzer als sechs Monate gedauert hat, jeweils bis zu weiteren zwei Wochen, wenn es länger als sechs Monate gedauert hat, jeweils bis zu weiteren vier Wochen.

(4) Ist die Dienstverhinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung verursacht worden, so besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bereits ab dem Beginn des Dienstverhältnisses bis zur Dauer von zehn Wochen.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.“

2. Der bisherige § 10 Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 6.

3. § 11 Abs. 1 bis 3 haben zu lauten:

„§ 11. (1) Wegen einer Dienstverhinderung aus einem der im § 10 Abs. 1 bis 5 angeführten Gründe kann der Dienstnehmer rechtswirksam nicht entlassen werden.

(2) Wegen einer Dienstverhinderung aus einem der im § 10 Abs. 6 angeführten Gründe kann

der Dienstnehmer rechtswirksam nicht entlassen werden, es sei denn, daß die Dienstverhinderung den Zeitraum von vier Wochen übersteigt.

(3) Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts während der im § 10 angeführten Zeiträume bestehen, wenn gleich das Dienstverhältnis früher endet.“

4. Der bisherige § 11 Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 4.

5. Nach § 11 ist ein § 11 a mit folgendem Wortlaut einzufügen:

„§ 11 a. Die Bestimmungen des Artikels I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 4, 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. XX/1974, sind anzuwenden.“

Artikel III

ÄNDERUNG DES HAUSBESORGERGESETZES

Das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 314/1971 und 317/1971 wird geändert wie folgt:

1. § 14 Abs. 1 bis 5 haben zu lauten:

„§ 14. (1) Ist der Hausbesorger durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es fünfzehn Jahre und von zehn Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung oder einem Landesinvalidenamt auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Ist dieser Entgeltanspruch innerhalb eines Dienstjahres ausgeschöpft, so gebührt bei einer weiteren Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall innerhalb desselben Dienst-

jahres das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) in der Höhe von 49 v. H., wenn das Dienstverhältnis kürzer als zwei Jahre gedauert hat, jeweils bis zu weiteren 14 Tagen, wenn es kürzer als fünf Jahre gedauert hat, jeweils bis zu weiteren 21 Tagen, wenn es länger als fünf Jahre gedauert hat, jeweils bis zu weiteren 28 Tagen.

(4) Im Falle der Arbeitsverhinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung gebührt das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13) ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von zehn Wochen.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.“

2. Nach § 14 ist ein § 14 a mit folgendem Wortlaut einzufügen:

„§ 14 a. Die Bestimmungen des Artikels I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 3, 5 zweiter Satz und 7, der §§ 3, 4, 5, 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. XXX/1974, sind anzuwenden.“

Artikel IV

ÄNDERUNG DES BERUFAUSBILDUNGSGESETZES

Das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, wird geändert wie folgt:

1. In § 17 entfällt Abs. 5; Abs. 6 erhält die Bezeichnung Abs. 5.

2. Nach § 17 ist ein § 17 a samt Überschrift mit folgendem Wortlaut einzufügen:

„Arbeitsverhinderung

§ 17 a. (1) Im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall hat der Lehrherr bis zur Dauer von vier Wochen die volle Lehrlingsentschädigung zu gewähren.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung oder einem Landesinvalidenamt auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Ist dieser Entgeltanspruch innerhalb eines Dienstjahres ausgeschöpft, so gebührt bei einer weiteren Arbeitsverhinderung infolge Krankheit

oder Unglücksfall innerhalb desselben Dienstjahres die volle Lehrlingsentschädigung für die ersten drei Tage, für die übrige Zeit der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Dauer von weiteren zwei Wochen, ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld.

(4) Im Falle der Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, ist die volle Lehrlingsentschädigung ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung in der Dauer bis zu zehn Wochen und ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld bis zur Dauer von weiteren zwei Wochen zu gewähren.

(5) Wird ein in Abs. 2 genannter Aufenthalt nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet, so richtet sich der Anspruch nach Abs. 4.

(6) Die Verpflichtung des Lehrherrn zur Gewährung eines Teilentgelts besteht auch dann, wenn der Lehrling aus der gesetzlichen Krankenversicherung kein Krankengeld erhält.

(7) Die Bestimmungen des Artikels I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 7, der §§ 3, 4 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. XXX/1974, sind anzuwenden.“

Artikel V

ÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN SOZIALVERSICHERUNGSGESETZES

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 266/1956, BGBl. Nr. 171/1957, BGBl. Nr. 294/1957, BGBl. Nr. 157/1958, BGBl. Nr. 293/1958, BGBl. Nr. 65/1959, BGBl. Nr. 290/1959, BGBl. Nr. 87/1960, BGBl. Nr. 168/1960, BGBl. Nr. 294/1960, BGBl. Nr. 13/1962, BGBl. Nr. 85/1963, BGBl. Nr. 184/1963, BGBl. Nr. 253/1963, BGBl. Nr. 320/1963, BGBl. Nr. 301/1964, BGBl. Nr. 81/1965, BGBl. Nr. 96/1965, BGBl. Nr. 220/1965, BGBl. Nr. 309/1965, BGBl. Nr. 168/1966, BGBl. Nr. 76/1967, BGBl. Nr. 201/1967, BGBl. Nr. 6/1968, BGBl. Nr. 282/1968, BGBl. Nr. 17/1969, BGBl. Nr. 446/1969, BGBl. Nr. 385/1970, BGBl. Nr. 373/1971, BGBl. Nr. 473/1971, BGBl. Nr. 162/1972, BGBl. Nr. 31/1973 und BGBl. Nr. 23/1974 wird abgeändert wie folgt:

Im § 51 Abs. 1 Z. 1 lit. a ist der Ausdruck „75 v. H.“ durch den Ausdruck „6 v. H.“ zu ersetzen.

Artikel VI**ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN**

(1) Der Bund hat an den beim Hauptverband gemäß § 15 errichteten Erstattungsfonds zum Aufbau der notwendigen Liquiditätsreserve einen einmaligen Zuschuß zu leisten. Dieser Zuschuß beträgt 600 Millionen Schilling. Er ist zu leisten:

- a) für die Zeit vom 1. Juli 1974 bis 31. Dezember 1974 mit einem Betrag in der Höhe von 300 Millionen Schilling,
- b) für das Jahr 1975 mit einem Betrag in der Höhe von 200 Millionen Schilling und
- c) für das Jahr 1976 mit einem Betrag in der Höhe von 100 Millionen Schilling.

(2) Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt hat an den beim Hauptverband gemäß § 15 errichteten Erstattungsfonds zum Aufbau der notwendigen Liquiditätsreserve einen einmaligen Zuschuß zu leisten. Dieser Zuschuß beträgt 150 Millionen Schilling. Er ist jeweils am 1. Juli der Jahre 1974 bis 1976 mit einem Teilbetrag von 50 Millionen Schilling fällig.

(3) § 14 ist

- a) für das Geschäftsjahr 1974 mit der Maßgabe anzuwenden, daß nur ein Überschuß, der ein Achtel der Aufwendungen für

Erstattungsbeträge in diesem Geschäftsjahr übersteigt, an den Hauptverband abzuführen ist;

- b) für das Geschäftsjahr 1975 mit der Maßgabe anzuwenden, daß nur ein Überschuß, der ein Siebtel der Aufwendungen für Erstattungsbeträge im vorangegangenen Geschäftsjahr übersteigt, an den Hauptverband abzuführen ist.

(4) Der Beitrag des Bundes an den Erstattungsfonds nach dem EFZG ist im Jahre 1974 bei dem neu zu eröffnenden finanzgesetzlichen Ausgabenansatz 1/15677 „Beitrag des Bundes an den Erstattungsfonds“ zu verrechnen.

(5) Die Bedeckung für die Mehrausgaben aus dem zu Lasten des finanzgesetzlichen Ansatzes 1/15677 bereitzustellenden Betrag von 300 Millionen Schilling ist in den beim finanzgesetzlichen Ansatz 2/52014 zu erwartenden Mehreinnahmen zu finden.

Artikel VII**INKRAFTTRETEN UND VOLLZIEHUNG**

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1974 in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Der Nationalrat hat mit EntschlieÙung vom 30. Mai 1972 die Bundesregierung ersucht, eine Regierungsvorlage betreffend die Verbesserung der für Arbeiter geltenden Bestimmungen über die Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfalle vorzulegen.

Mit dem vorliegenden Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes, der in Anlehnung an die für die Angestellten geltenden Regelungen ausgearbeitet wurde, wird dieser EntschlieÙung entsprochen.

Der Entwurf sieht die Entgeltfortzahlung im Falle der Krankheit, des Unglücksfalles, des Arbeitsunfalles und der Berufskrankheit grundsätzlich für alle Arbeitnehmer vor, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, sofern nicht durch Gesetz oder dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften gleichwertige Ansprüche vorgesehen sind.

Vom Geltungsbereich ausgenommen sind daher bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, für die bereits in Sondergesetzen (z. B. Angestelltengesetz, Gutsangestelltengesetz, Journalistengesetz, Schauspielergesetz) Ansprüche auf Entgeltfortzahlung vorgesehen sind. Ausgenommen sind ferner auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und die Angestellten der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben. Die Ausnahme der Heimarbeiter erfolgt mit Rücksicht auf die Besonderheiten ihrer Beschäftigung. Die Angleichung der Rechtsstellung der Landarbeiter und der Heimarbeiter an eine dieser Gesetzesvorlage wesentlich ähnlichen Rechtslage ist beabsichtigt.

Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse zum Bund fallen dann unter den Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wenn sie nur auf Kollektivvertrag oder ABGB beruhen, nicht aber, wenn sie z. B. dem Vertragsbedienstetengesetz unterliegen. Einbezogen in den Geltungsbereich des Gesetzes sind jedoch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse zu den übrigen Gebietskörperschaf-

ten, sofern nicht auf diese Arbeitsverhältnisse gesetzliche oder dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften Anwendung finden, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zwingend und nicht ungünstiger regeln als nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Das gleiche gilt für Arbeitsverhältnisse zu einer Stiftung, Anstalt oder zu einem Fonds, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind sowie zu einer sonstigen juristischen Person öffentlichen Rechts.

Der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts steht dem Arbeitnehmer zu, wenn er durch Krankheit oder Unglücksfall, durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist und diesen Zustand höchstens leicht fahrlässig herbeigeführt hat. Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist unabdingbar. Damit wird ein weiterer Schritt getan, die Rechtsstellung des Arbeiters an die des Angestellten anzugleichen. Materiell bestehen jedoch noch Unterschiede in bezug auf die Entstehung und die Dauer des Anspruches. Während nämlich bei den Angestellten der Fortzahlungsanspruch mit Antritt des Arbeitsverhältnisses entsteht, gilt dies nach dem Entwurf nur bei einer Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit; ansonsten entsteht der Anspruch erst nach einer Arbeitsdauer von 14 Tagen.

Nach dem Entwurf beträgt das zeitliche Ausmaß des Entgeltanspruches bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu fünf Jahren vier Wochen (nach dem Angestelltengesetz sechs Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt);

von fünf Jahren bis fünfzehn Jahren sechs Wochen (nach dem Angestelltengesetz acht Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt);

von fünfzehn Jahren bis fünfundzwanzig Jahren acht Wochen (nach dem Angestelltengesetz zehn Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt);

ab fünfundzwanzig Jahren zehn Wochen (nach dem Angestelltengesetz zwölf Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt).

Bei einer Arbeitsverhinderung wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit wird für die Bemessung der Dauer des Anspruches auf Fortzahlung des Entgelts eine günstigere Regelung vorgesehen. Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf Entgelt ohne Rücksicht auf Zeiten der Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen bis zur Dauer von zehn Wochen. Einer Wartezeit bedarf es nicht.

Eine Ergänzung erfahren auch die Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitnehmer dürfen nunmehr wegen einer durch Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursachten Arbeitsverhinderung nicht entlassen werden, sofern sie die Verhinderung weder vorsätzlich noch durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben. Der Bestimmung des § 82 lit. h der Gewerbeordnung, die einen solchen Entlassungsgrund vorsieht, wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über vier Wochen gedauert hat, wird insoweit materiell derogiert.

Art. I Abschnitt 2 des Entwurfes enthält Regelungen, die der Sicherung, dem Ausgleich sowie der Deckung des Aufwandes, der dem Arbeitgeber aus der Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts erwächst, dienen. Den Arbeitgebern soll der volle Aufwand für die auf Grund des gegenständlichen Entwurfes zu leistende Entgeltzahlungen ersetzt und ihnen darüber hinaus ein Pauschalbetrag (Erstattungsbetrag) gewährt werden. Die Mittel zur Leistung dieser Erstattungsbeträge sollen durch periodisch wiederkehrende, nach versicherungstechnischen Grundsätzen bemessene Beiträge der Arbeitgeber aufgebracht werden. In Ergänzung hiezu werden durch die Bestimmungen des Art. VI (Übergangsbestimmungen) für die ersten Jahre des Bestandes dieser Einrichtung Beitragsleistungen des Bundes und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt im Gesamtausmaß von 750 Millionen Schilling vorgesehen.

Die angestrebte Lösung ist durch die Absicht gekennzeichnet, eine soziale Besserstellung der unselbständig Erwerbstätigen für den Fall ihrer Arbeitsunfähigkeit durch eine Fortzahlung des Entgelts während eines bestimmten Zeitraumes zu erreichen, die den Arbeitgebern auferlegte Belastung jedoch in vertretbaren Grenzen zu halten.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung eines Entgeltfortzahlungsgesetzes gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z. 11 — Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz und Sozialversicherungswesen des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929.

Der Gesetzentwurf ist in sieben Artikel gegliedert.

Art. I Abschnitt 1 enthält den Geltungsbereich, die grundsätzlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen, das Ausmaß und die Unabhängigkeit des Anspruches auf Entgeltfortzahlung sowie die Bestimmungen betreffend günstigere Regelungen; Abschnitt 2 regelt die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen.

Art. II enthält erforderliche Änderungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes,

Art. III des Hausbesorgergesetzes,

Art. IV des Berufsausbildungsgesetzes und

Art. V des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes.

In Art. VI sind Übergangsbestimmungen,

in Art. VII die Bestimmungen über das Inkrafttreten und die Vollziehung dieses Bundesgesetzes (Entwurfes) vorgesehen.

Besonderer Teil

Zu § 1:

Der Geltungsbereich der Gesetzesvorlage verdeutlicht die Zielsetzung, für einen möglichst umfassenden Personenkreis die Entgeltfortzahlung zu regeln. Es werden daher nur jene Arbeitnehmer ausgenommen, für die auf Grund anderer Vorschriften bereits gleichwertige oder günstigere Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bestehen.

Abs. 1 nimmt alle Arbeitnehmer von der Geltung des Gesetzes aus, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

Abs. 2 nimmt unter Z. 1 bis 4 jene Arbeitnehmer aus, für die durch Sondergesetze der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausreichend geregelt ist. Es handelt sich hiebei um den Bereich der Angestellten im weiteren Sinn.

Da die Regelung der Entgeltfortzahlung für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter nur durch Grundsatzgesetz erfolgen kann (Art. 12 Abs. 1 Z. 4 B-VG), werden auch die dem Landarbeitsgesetz unterliegenden Arbeitnehmer ausgenommen. Es wird Aufgabe einer künftigen Novellierung des Landarbeitsgesetzes sein, für die Landarbeiter eine dem Entgeltfortzahlungsgesetz wesentlich ähnliche Rechtslage zu schaffen.

Die Besonderheiten der Rechtsbeziehungen der Auftraggeber, Zwischenmeister und Heimarbeiter lassen es geraten erscheinen, auch künftig alle mit der Heimarbeit im Zusammenhang stehenden Fragen im Heimarbeitsgesetz 1960 zu regeln. Insofern der vorliegende Entwurf Änderungen auch des Heimarbeitsgesetzes 1960 erforderlich macht, werden diese in die Heimarbeitsgesetz-Novelle aufgenommen, die derzeit vorbereitet wird.

Gemäß Abs. 3 des § 1 sollen die Grundsätze der Entgeltfortzahlung auch auf jene privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zu den Gebietskörperschaften und juristischen Personen des öffentlichen Rechtes zur Anwendung kommen, für welche eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes gegeben ist und hinsichtlich dieser keine vergleichbaren Regelungen bestehen. Nach Ausnahme jener Arbeitnehmer, für die keine oder nur eine Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes gegeben ist (Z. 2), wird daher die Geltung des Entgeltfortzahlungsgesetzes für jene Arbeitnehmer vorgeschrieben, auf deren Arbeitsrecht Normen Anwendung finden, die den Mindeststandard des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht gewährleisten.

Abs. 4 nimmt Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, Hausbesorgergesetz, Berufsausbildungsgesetz unterliegen, grundsätzlich vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes (Entwurfes) aus. In den Art. II, III und IV werden diese Gesetze novelliert und durch Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz die Anwendung aller hier festgelegten günstigeren Regelungen gewährleistet.

Zu § 2:

Bestimmungen über einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung sind derzeit außer im § 1154 b ABGB in verschiedenen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen enthalten. Während § 1154 b ABGB nach mindestens vierzehntägiger Dienstleistung einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für höchstens eine Woche vorsieht, besteht gemäß § 10 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz ein Entgeltfortzahlungsanspruch, falls das Dienstverhältnis bereits vierzehn Tage gedauert hat, im Ausmaß bis zu zwei Wochen, falls es schon länger als sechs Monate gedauert hat, im Ausmaß bis zu vier Wochen. Ein Angestellter behält nach § 8 Angestelltengesetz den vollen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen (Verlängerung bis zu acht, zehn oder zwölf Wochen bei entsprechend längerer Dienstzeit). Gemäß § 14 Hausbesorgergesetz steht dem Hausbesorger ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung von vierzehn Tagen (Verlängerung bis zu einundzwanzig bzw. achtundzwanzig Tagen bei entsprechend längerer Dienstzeit) zu, allerdings nur in der Höhe von 49 v. H. des gesamten Entgelts.

Zahlreiche Kollektivverträge sehen ebenfalls einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts vor, wobei aber die Anspruchsvoraussetzungen, die Dauer des Anspruches und die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts sehr unterschiedlich festgelegt sind.

§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz enthält folgende anspruchsbegründende Tatbestände:

Abs. 1: Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall; diese beiden Begriffe sind analog zum Angestelltengesetz (und anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen) zu sehen. Für Arbeitsunfall und Berufskrankheit bestehen jedoch Sonderregelungen.

Der Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall wird in Abs. 2 eine Arbeitsverhinderung durch einen Kur- und Erholungsaufenthalt oder andere Heimaufenthalte, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bewilligt oder angeordnet wurden, gleichgestellt. Diese Gleichstellung folgt der zu § 8 Angestelltengesetz ergangenen Judikatur (vgl. z. B. OGH vom 20. September 1962, Arb.Slg. 7652; LG Wien vom 20. Feber 1964, Arb.Slg. 7903; SozM. I A/b, S. 73).

Abs. 5 — Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit; für die Beurteilung der Frage, ob ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vorliegt, sind die Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung heranzuziehen.

Abs. 6 stellt die analoge Regelung zu Abs. 2 dar. Kur- und Erholungsaufenthalte oder andere Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Landesinvalidenamte bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gleichzuhalten.

Aus den je nach anspruchsbegründenden Tatbeständen unterschiedlichen sozialpolitischen Überlegungen ergibt sich auch eine unterschiedliche Behandlung der Fragen der Anspruchsbegründung bzw. der Anspruchsdauer.

Gemäß Abs. 1 (Abs. 2) kann ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur gestellt werden, wenn das Arbeitsverhältnis zumindest vierzehn Tage gedauert hat.

Bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall entsteht somit kein Anspruch, auch wenn die Erkrankung über die vierzehntägige Wartezeit hinaus andauert und das Arbeitsverhältnis weiter aufrecht bleibt, weil die Anspruchsvoraussetzung im Zeitpunkt des Eintrittes der Arbeitsverhinderung nicht erfüllt ist.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung je Arbeitsjahr beträgt zunächst vier Wochen und erhöht sich auf sechs, acht und zehn Wochen, je nachdem ob das Arbeitsverhältnis bereits fünf, fünfzehn oder fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen (Abs. 3 ist zu beachten) gedauert hat.

Gemäß Abs. 5 und Abs. 6 entsteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Dieser Anspruch kann in jedem Fall unter Umständen auch mehrmals während eines Arbeits-

jahres, bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch bis zu zehn Wochen je Arbeitsunfall oder Berufskrankheit bzw. des gleichgestellten Aufenthaltes ausgeschöpft werden.

Abs. 3 enthält die näheren Bestimmungen über die Anspruchsdauer im Falle von Unterbrechungen eines Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber bei den in Abs. 1 und 2 genannten Arbeitsverhinderungen.

Abs. 4 stellt klar, daß der Anspruch innerhalb eines Arbeitsjahres gemäß Abs. 1 durch mehrere Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall ausgeschöpft werden kann, da der Anspruch auf das Arbeitsjahr abgestellt ist. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht ein neuer Anspruch.

Aus Abs. 5 zweiter Satz ist e contrario zu entnehmen, daß ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist und im Betrieb eines Arbeitgebers einen Arbeitsunfall erleidet, hinsichtlich der übrigen Arbeitgeber den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur in dem in Abs. 1 festgelegten Umfang bzw. unter den dort angeführten Bedingungen geltend machen kann.

Durch Abs. 7 wird festgestellt, daß durch einen Kostenzuschuß von mindestens fünfzig Schilling täglich durch den Sozialversicherungsträger oder ein Landesinvalidenamt die anspruchsbegründende Voraussetzung in Abs. 2 „... auf deren Rechnung ...“ erfüllt ist.

Zu § 3:

Der Sinn dieser Bestimmung ist es, sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer durch Arbeitsverhinderung gemäß § 2 keinen wirtschaftlichen Nachteil erleidet. Die Abs. 1 bis 3 lehnen sich in der Formulierung an Art. II § 2 der Verordnung vom 29. Oktober 1945, StGBI. Nr. 212, über die Lohnfortzahlung an Feiertagen an. Das Angestelltengesetz selbst kennt zwar den Begriff „regelmäßiges Entgelt“ nicht. Es besteht jedoch auch nach der Judikatur zum Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts, wozu neben dem Grundgehalt auch Leistungen zusätzlicher Art oder erfolgsorientierte Entgeltarten z. B. Provisionen (vgl. OGH v. 3. Juli 1956, Arb.Slg. 6470) oder Erfolgsprämien (vgl. OGH v. 9. Feber 1960, Arb.Slg. 7170) gehören, sofern sie regelmäßig gewährt werden.

Die in Abs. 4 hervorgehobenen leistungsbezogenen Entgeltarten entsprechen der in § 96 Abs. 1 Z. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, vorgenommenen Aufzählung. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne, akkordähnliche und sonstige leistungsbezogene Prämien und Entgelte (mit Ausnahme der Heimarbeitsent-

gelte), die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen.

Zu § 4:

Die Fassung der Bestimmung des Abs. 1 lehnt an § 8 Abs. 8 AngG an. Im Gegensatz zum Wortlaut des Angestelltengesetzes hat die ärztliche Bestätigung jedoch nicht die Ursache der Erkrankung zu enthalten; dies entspricht auch der Rechtsprechung zu § 8 Angestelltengesetz (vgl. z. B. LG Graz vom 12. Oktober 1967, Arb.Slg. 8466).

Neu ist die Verpflichtung, in diese Bestätigung auch einen Vermerk über die erfolgte Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsanzeige an den zuständigen Kranken(Unfall)versicherungsträger aufzunehmen.

Abs. 2 enthält die Verpflichtung des zuständigen Kranken(Unfall)versicherungsträgers, den Arbeitgeber von einer erfolgten Gesundheitsreibung bzw. von der Weigerung des Arbeitnehmers, sich einer angeordneten ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, zu verständigen.

Für den Arbeitnehmer besteht gemäß Abs. 3 die Pflicht, vor Antritt eines Kur(Erholungs-)aufenthaltes eine Bescheinigung über die Dauer desselben vorzulegen.

Abs. 4 enthält die Sanktion (Verlust des Anspruches auf Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der Säumnis) bei Verstoß gegen die in Abs. 1 und 3 genannten Verpflichtungen.

Zu § 5:

Abs. 1 enthält eine Bestimmung, die nicht unmittelbar den Entgeltfortzahlungsanspruch zum Gegenstand hat. Die Aufnahme dieser Bestimmung in den Entwurf ist nicht zuletzt historisch aus der Systematik jener Gesetze zu erklären, die schon derzeit eingehende Regelungen des Anspruches auf Entgeltfortzahlung enthalten. So sehen das Angestelltengesetz (§ 9 Abs. 1), das Gutsangestelltengesetz (§ 9 Abs. 1) und das Schauspielergesetz (§ 12 Abs. 1) jeweils im Anschluß an die Regelung der Entgeltfortzahlung eine Bestimmung über die Zulässigkeit der Entlassung wegen einer Dienstverhinderung vor. Diese Frage klärt auch der Entwurf im Abs. 1.

Somit bleibt auch im Falle einer länger dauernden Arbeitsverhinderung gemäß § 2 des Entwurfes lediglich die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zu beenden.

Durch die Regelung des § 5 Abs. 1 des Entwurfes wird jedoch § 15 Abs. 3 lit. f des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 192/1969, als Sondernorm nicht berührt, da diese Bestimmung insbesondere die Sicherung der Erreichung des Lehrzieles bezweckt.

Der Abs. 2 ist den einschlägigen Bestimmungen des Angestelltengesetzes (§§ 9 und 29) nachgebildet.

Nach der Systematik des Arbeitsrechtes ist die normale Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die termin- und fristgebundene Kündigung. Daneben besteht das Rechtsinstitut der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor allem in jenen Fällen, in denen einer der Vertragspartner sich einer so groben Pflichtverletzung schuldig macht, daß dem anderen Vertragspartner die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Da die Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall in der Regel schicksalhaft und nicht verschuldet ist, kann sie nicht als eine die Entlassung rechtfertigende Pflichtverletzung angesehen werden. Aus diesen dogmatischen, wie auch aus sozialpolitischen Gründen begegnen Bestimmungen, die einen Entlassungsgrund bei Arbeitsverhinderung infolge unverschuldeter längerer Erkrankung vorsehen — wie vor allem der § 82 lit. h der Gewerbeordnung —, seit Jahren zunehmender Kritik. Es sei auf die vielen Resolutionen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes verwiesen, die eine Aufhebung dieser Bestimmung der Gewerbeordnung fordern. Diesem Anliegen trägt § 5 Abs. 1 der Gesetzesvorlage Rechnung.

Zu §§ 6 und 7:

Die nach dem EFZG zustehenden Rechte sind zum Nachteil der Arbeitnehmer nicht abdingbar, d. h. weder durch kollektivvertragliche Vereinbarungen noch durch Einzelverträge können die den Arbeitnehmern nach diesem Bundesgesetz zustehenden Entgeltfortzahlungsansprüche ausgeschlossen werden.

Nur günstigere Regelungen dürfen gemäß § 6 im Zusammenhalt mit § 7 getroffen oder vereinbart werden bzw. bleiben durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes (Entwurf) unberührt. Eine Ausnahme bildet die Regelung des § 3 Abs. 5 zweiter Satz, der den Kollektivvertrag ermächtigt, eine von § 3 Abs. 4 abweichende (also auch ungünstigere) Regelung zu treffen.

Konkurriert ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach diesem Bundesgesetz (Entwurf) mit einem Anspruch auf Grund eines Kollektivvertrages, so sind Zeiten einer Entgeltfortzahlung nach diesem Bundesgesetz (Entwurf) auf die im Kollektivvertrag vorgesehene Anspruchsdauer anzurechnen (§ 7 Abs. 2).

Abgesehen von dieser Anrechnung bleiben kollektivvertragliche Regelungen, die eine längere oder auch sonst günstigere Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit als dieses Bundesgesetz (Entwurf) vorsehen, unberührt.

Zu § 8:

Diese Bestimmung regelt die Voraussetzung für den Anspruch auf Erstattungsbeträge, den Umfang dieses Anspruches sowie die Realisierung des Anspruches und die Zuständigkeit des Krankenversicherungsträgers. Mit der Leistung des Pauschalbetrages sollen die von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, die Arbeitgeberbeiträge nach dem Bundesgesetz über die Einhebung eines Wohnbauförderungsbeitrages, BGBl. Nr. 13/1952, die Beiträge nach dem Wohnungsbeihilfengesetz, BGBl. Nr. 229/1951, die Beiträge nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 376/1967, die Arbeitgeberbeiträge nach dem Bundesgesetz über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung, BGBl. Nr. 129/1957, sowie der auf das Entgelt nach diesem Gesetz entfallende Anteil an der Lohnsummensteuer nach dem Gewerbesteuerergesetz, BGBl. Nr. 2/1954, abgegolten werden.

Voraussetzung für die Leistung des Erstattungsbetrages ist die Antragstellung (siehe auch die Bestimmung des § 361 ASVG, die gemäß § 18 Z. 3 lit. c des Entwurfes auch für die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen anzuwenden ist).

Zu § 9:

Die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Erstattungsbeträge ist der Bestimmung des § 107 ASVG nachgebildet.

Zu § 10:

Der Übergang von Schadenersatzansprüchen auf die Krankenversicherungsträger hat auch für den Bereich der Leistung von Erstattungsbeträgen Bedeutung, so daß die Regelung der §§ 332 und 333 ASVG, in modifizierter Form übernommen wurde.

Zu den §§ 11 und 12:

Die Bestimmungen über den Verfall von Erstattungsansprüchen und über die Aufrechnung wurden in Anlehnung an die entsprechenden Regelungen der §§ 102 und 103 ASVG verfaßt.

Zu den §§ 13 bis 16:

Im Mittelpunkt des vorliegenden Entwurfes stehen neben der Leistung von Erstattungsbeträgen die Bestimmungen über die Aufbringung der Mittel. Der im § 13 für den Beitrag der Arbeitgeber vorgesehene Hundertsatz (3'9 v. H.) wurde an Hand der in den finanziellen Erläuterungen dargelegten Annahmen ermittelt. Weitere Bemerkungen hiezu enthalten die finanziellen Erläuterungen.

Zur Bestreitung der Aufwendungen zur Leistung von Erstattungsbeiträgen an die Arbeitgeber sind sowohl bei den zur Durchführung dieser Versicherung berufenen Krankenversicherungsträgern als auch beim Hauptverband Erstattungsfonds zu errichten (§ 14 und 15). Diese Fonds sind getrennt vom übrigen Vermögen zu verwalten. Die Erstattungsfonds bei den Krankenversicherungsträgern sollen aus Beiträgen der Arbeitgeber gespeist werden. Ein allfälliger Überschuß ist dem Hauptverband abzuführen, wobei dem Krankenversicherungsträger eine Rücklage im näher angeführten Ausmaß zu verbleiben hat. Allfällige Gebarungabgänge der Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger sind aus dem Erstattungsfonds des Hauptverbandes zu decken; hiebei ist auch auf die Bildung einer Rücklage Bedacht zu nehmen (Erstattungsausgleich). Sowohl für die Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger als auch für den Erstattungsfonds des Hauptverbandes sind Rechnungsabschlüsse, die aus einer Erfolgsrechnung und einer Schlußbilanz zu bestehen haben, zu verfassen. Die Krankenversicherungsträger haben ihre Rechnungsabschlüsse dem Hauptverband, der Hauptverband hat den Rechnungsabschluß für seinen Erstattungsfonds dem Bundesministerium für soziale Verwaltung vorzulegen. Außerdem sieht der Entwurf vor, daß die Verwaltungskosten der Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger von diesen zu tragen sind. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, weil sich bei den Krankenversicherungsträgern zufolge der Entgeltfortzahlung der für die Auszahlung von Krankenunterstützungen notwendige Verwaltungsaufwand vermindern wird.

Mit der Bestimmung des § 16 soll der Bundesminister für soziale Verwaltung ermächtigt werden, im Verordnungswege eine Änderung des im § 13 enthaltenen Beitragssatzes vorzunehmen, wenn eine ausgeglichene Gebarung und die Bildung einer Rücklage nicht mehr sichergestellt sind.

Zu § 17:

An der Durchführung der Bestimmungen über die Erstattungsfonds und den Erstattungsausgleich soll auch die Selbstverwaltung der Sozialversicherung in Form von Ausschüssen, die beim Hauptverband bzw. bei den in Betracht kommenden Krankenversicherungsträgern einzurichten sind, in beratender Funktion teilnehmen.

Zu § 18:

Für die Durchführung der Bestimmungen dieses Abschnittes wurde eine Reihe von Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes für anwendbar erklärt, soweit sie unter dem Gesichtspunkt einer möglichst sparsamen Vollziehung, einer möglichst geringen Belastung

der Arbeitgeber und einer einwandfreien Feststellung der Rechte und Pflichten, wie sie in den Bestimmungen dieses Abschnittes geregelt werden, erforderlich erschienen. Besondere Bedeutung kommt der Tatsache zu, daß die Gewährung von Erstattungsbeiträgen ihrem Wesen nach eine Leistungssache darstellt, so daß der Anspruch auf den Erstattungsbetrag einem Leistungsanspruch aus der Krankenversicherung nach dem ASVG gleichgestellt wurde. Für die Prüfung der Rechtmäßigkeit der bezüglichen Bescheide der Krankenversicherungsträger wurde das Verwaltungsverfahren vorgesehen und bestimmt, daß eine weitere sachliche Zuständigkeit der Schiedsgerichte ausgeschlossen ist. Gegen den Bescheid des Krankenversicherungsträger in diesen Angelegenheiten soll ein Einspruch an den Landeshauptmann innerhalb der Monatsfrist des § 412 ASVG zustehen. Ein weiterer Rechtszug an das Bundesministerium für soziale Verwaltung wurde, ebenso wie dies in Beitragsstreitigkeiten nach dem ASVG der Fall ist, nicht vorgesehen. Die Bescheide des Landeshauptmannes werden daher nur mehr der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof unterworfen sein.

Zu Art. II, III und IV:

In den Art. II, III und IV werden die erforderlichen Angleichungen der einschlägigen Bestimmungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, des Hausbesorgergesetzes und des Berufsausbildungsgesetzes an das Entgeltfortzahlungsgesetz vorgenommen.

Die Novellierung der genannten Gesetze war insbesondere mit Rücksicht auf die in Art. I Abschnitt 1 festgelegten unabdingbaren Mindestansprüche und die in Abschnitt 2 vorgesehene Regelung über die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen, die dem Arbeitgeber aus der Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts erwachsen, bedingt.

Zu Art. V:

Die durch die Entgeltfortzahlung an erkrankte Arbeitnehmer bewirkte Minderung der Ausgaben der Krankenversicherungsträger an Krankenunterstützung ermöglicht eine Herabsetzung des Krankenversicherungsbeitrages für die Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes fallen, von 7,5 v. H. auf 6 v. H. der Beitragsgrundlage. Da hernach die Zahl der Arbeitnehmer, für die noch der bisherige Beitragssatz von 7,5 v. H. gelten würde, gemessen an der Gesamtzahl der Versicherten, sehr gering sein wird, andererseits aber das Auseinanderhalten von drei verschiedenen Beitragssätzen in der Krankenversicherung eine beträchtliche Verwaltungser schwerung mit sich bringt, wird der Beitragssatz von 7,5 v. H. überhaupt fallengelassen. In Hinkunft wird daher nur

mehr der Beitragssatz für Arbeiter und Gleichgestellte in der Höhe von 6 v. H. und der Beitragssatz für Angestellte und Gleichgestellte in der Höhe von 5 v. H. gelten.

Art. VI enthält Übergangsbestimmungen betreffend den Beitrag des Bundes und der Unfallversicherungsanstalt in den Erstattungsfonds sowie darüber, bei welchem finanzgesetzlichen Ansatz die Mehrausgaben des Bundes ihre Deckung finden.

Art. VII enthält das Inkrafttreten und die Vollziehung des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

FINANZIELLE ERLÄUTERUNGEN

(Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen)

Für die Berechnung der finanziellen Auswirkungen der im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung wurden die nachstehenden Annahmen getroffen.

Für das 2. Halbjahr 1974 wurden neben den im § 1 Abs. 3 vorgesehenen Ausnahmen insbesondere die in den Geltungsbereich des Landarbeitersgesetzes fallenden Arbeiter vom Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes ausgenommen. Ab dem Jahre 1975 wurden jedoch die Landarbeiter einbezogen, weil angenommen werden kann, daß die für die Einbeziehung notwendigen Landesgesetze vor dem 1. Jänner 1975 beschlossen werden. Es wurden daher für das 2. Halbjahr 1974 insgesamt 1,369.000 und für das Jahr 1975 insgesamt 1,396.000 krankenversicherte Arbeiter in den Geltungsbereich des Entwurfes einbezogen. Zur Abschätzung der Höhe des fortgezahlten Entgeltes wurde für das Jahr 1975 eine durchschnittliche monatliche Beitragsgrundlage inklusive Sonderzahlungen im Betrage von 7330 S verwendet, wobei die für die Pensionsversicherung geltende Höchstbeitragsgrundlage von voraussichtlich 11.700 S berücksichtigt ist.

Hinsichtlich der Zahl der Tage, für die den Arbeitgebern ein Erstattungsbetrag gebührt, bildete den Ausgangspunkt die bisherige Statistik der Krankenstandstage. Zur Schätzung der Erstattungsbetragstage wurde berücksichtigt, daß in den bisherigen Statistiken kurzfristige Krankenstände bis zu drei Tagen nicht zur Gänze erfaßt sind, daß sich auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes die Zahl der Krankenstandstage nicht wesentlich erhöhen wird, und daß für Krankenstände bis zu zwei Tagen kein Erstattungsbetrag gebührt. Auf Grund dieser Überlegungen wurde für 1975 die Zahl der Erstattungsbetragstage mit rund 19,600.000 geschätzt. Für das 2. Halbjahr 1974 war bei der Ermittlung der Erstattungsbetragstage zu berücksichtigen, daß die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen erst für die ab 1. Juli 1974 neu anfallen-

den Krankenstände vorgesehen ist. Da somit für die am 1. Juli 1974 bereits bestehenden Krankenstände Erstattungsbeträge nicht anfallen können, wurde für das 2. Halbjahr 1974 die Zahl der Erstattungsbetragstage auf rund 8,400.000 reduziert.

Der durchschnittliche tägliche Erstattungsbetrag, in dem sowohl das fortgezahlte Entgelt als auch ein Pauschalbetrag zur Abgeltung der Soziallasten der Arbeitgeber enthalten ist, wurde für das 2. Halbjahr 1974 mit 248 S und für das Jahr 1975 mit 258 S angenommen. Diese relativ geringe Steigerungsrate kommt dadurch zustande, weil der Durchschnittsbetrag für das 2. Halbjahr 1974 auf Grund der Erfahrung höher anzunehmen ist als der theoretische Durchschnittsbetrag für das volle Jahr.

Eine Rücklagenbildung bei den einzelnen Krankenversicherungsträgern erscheint notwendig, weil die Häufigkeit der Krankenstandsfälle in den Monaten Dezember bis März über dem Jahresdurchschnitt liegt. Es soll jeder Krankenversicherungsträger imstande sein, die zeitmäßig bedingten Schwankungen des Krankenstandes aus den bei ihm vorhandenen Mitteln für die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen zu bestreiten. Eine Rücklagenbildung beim Erstattungsfonds des Hauptverbandes soll vor allem den Zweck haben, den Finanzbedarf für Erstattungsbeträge, der auf Grund außerordentlicher Ereignisse, z. B. Grippeepidemien, bei einzelnen Krankenversicherungsträgern entsteht, ausgleichen zu können. Da mit dem im § 13 Abs. 3 des Entwurfes vorgesehenen Beitragssatz für die Beiträge der Arbeitgeber die Rücklagenbildung nicht möglich ist, war es notwendig, für die Zeit bis Ende 1976 dem Erstattungsfonds des Hauptverbandes sowohl Mittel des Bundes als auch der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zufließen zu lassen. Diese Konstruktion wurde gewählt, weil aus der Entgeltfortzahlung einerseits der Bund höhere Einnahmen an Lohnsteuer und andererseits die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt höhere Einnahmen an Beiträgen erwarten können. Die Inanspruchnahme fremder Mittel erscheint jedoch nur für einen begrenzten Anfangszeitraum vertretbar.

Für einen zweieinhalbjährigen Zeitraum wurde die voraussichtliche Gebarung sowohl der Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger als auch des Erstattungsfonds des Hauptverbandes vorausberechnet. Das Ergebnis enthält die beiliegende Übersicht. Auf Grund dieser Vorausberechnung wurde für die Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger der Sollbetrag der Rücklage am Ende eines Jahres in einem solchen Ausmaß bestimmt, daß sie voraussichtlich imstande sind, den Gebarungsabgang des folgenden Jahres aus eigenen Mitteln zu decken.

Hiebei zeigt sich, daß es für das Geschäftsjahr 1976 — die endgültigen Ergebnisse werden Mitte 1977 bekannt sein — nicht mehr möglich sein wird, aus dem Erstattungsfonds des Hauptverbandes die Rücklage für die Erstattungsfonds der Krankenversicherungsträger zur Gänze aufzufüllen. Bei einem Sollbetrag von 422 Millionen Schilling kann die Rücklage voraussichtlich nur mehr auf 355 Millionen Schilling ergänzt werden. Sollte diese Prognose zutreffen, dann muß von der im § 16 vorgesehenen Verordnungsermächtigung für die Zeit ab 1. Jänner 1977 Gebrauch gemacht werden.

Zur Abschätzung der anfänglich notwendigen Mittel für Erstattungsbeträge wurde von folgenden Überlegungen ausgegangen: Bei Inkrafttreten des Gesetzes mit 1. Juli 1974 erhalten die Krankenversicherungsträger die ersten fälligen Beiträge nach § 13 voraussichtlich Mitte August 1974. Sie sollen jedoch imstande sein, auch schon vor diesem Zeitpunkt, insbesondere Inhabern kleiner Betriebe, Erstattungsbeträge für Lohnfortzahlungen zu refundieren. Im Hinblick darauf, daß etwa 60% der krankenversicherten Arbeiter in Mittel- und Großbetrieben beschäftigt sind, kann vermutet werden, daß ein erheblicher Anteil der Einnahmen und Ausgaben der Entgeltfortzahlung im Wege der Aufrechnung durchgeführt werden kann. Es kann daher erwartet werden, daß für die ersten sechs Wochen der Geltungsdauer des Gesetzes ein Betrag von etwa 150 Millionen Schilling erforderlich sein wird, um den Aufwand an Erstattungsbeträgen decken zu können. Aus diesem Grund ist in den Übergangsbestimmungen vorgesehen, daß

der erste Teilbetrag des Zuschusses der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt bereits mit 1. Juli 1974 fällig wird. Für den genannten Zeitraum müßte der Bund demnach einen Betrag von etwa 100 Millionen Schilling zur Verfügung stellen.

Abschließend seien noch für das erste volle Jahr der Wirksamkeit des Entgeltfortzahlungsgesetzes — das ist das Jahr 1975 — die finanziellen Auswirkungen für alle Arbeitgeber zusammen kurz dargestellt. Die Arbeitgeber zahlen an Beiträgen nach § 13 insgesamt 4789 Millionen Schilling. Dazu kommen auf Grund der Entgeltfortzahlung noch weitere Beiträge in der Höhe von 523 Millionen Schilling, die die Krankenversicherungsträger einheben (Pensionsversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, Wohnbauförderung, Sonderbeitrag für Wohnungsbeihilfen und Schlechtwetterentschädigungsbeitrag). Außerdem sind die Arbeitgeber durch höhere Beiträge zum Familienbeihilfenfonds und höhere Lohnsummensteuer von zusammen 335 Millionen Schilling belastet. Die Senkung des Krankenversicherungsbeitrages hingegen bedeutet für die Arbeitgeber eine Ersparnis von 692 Millionen Schilling. Die saldierte Gesamtbelastung der Dienstgeber beträgt somit 4955 Millionen Schilling. Die Summe der Erstattungsbeträge gemäß § 8 kann mit 5059 Millionen Schilling geschätzt werden, sodaß die Erstattungsbeträge, auch wenn sie für Krankenstände bis zur Höchstdauer von zwei aufeinanderfolgenden Tagen nicht geleistet werden, für die Arbeitgeber praktisch den aus der Entgeltfortzahlung resultierenden Aufwand decken.

Gebahrung der Erstattungsfonds der Kranken versicherungsträger
(ohne Erstattungsungleich)

	Einnahmen			Ausgaben		Gebarungserfolg	Sollbetrag der Rücklage am Ende des Jahres
	Beiträge	sonstige Einnahmen	Summe	Erstattungsbeiträge			
	Millionen Schilling						
1974	2.255	—	2.255	2.091		+164	261
1975	4.789	5	4.794	5.059		—265	299
1976	5.395	5	5.400	5.717		—317	422
Summe ...	12.439	10	12.449	12.867		—418	

Gebahrung des Erstattungsfonds des Hauptverbandes

	Einnahmen				Ausgaben			Gebarungserfolg	Rücklage am Ende des Jahres
	Bundesbeitrag	Beitrag der AUVA	sonstige Einnahmen	Summe	Abgangsdeckung	Rücklagenbildung	Summe		
					der KV-träger				
					Millionen Schilling				
1974	300	50	—	350	—	97	97	+253	253
1975	200	50	13	263	265	38	303	—40	213
1976	100	50	10	160	317	56	373	—213	—
Summe ...	600	150	23	773	582	191	773	0	