jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# TE Vwgh Erkenntnis 2003/4/23 98/08/0287

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.04.2003

**Index**

50/04 Berufsausbildung;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
66/03 Sonstiges Sozialversicherungsrecht;

**Norm**

ARG 1984 §9 Abs2;
BAG 1969 §17a Abs1;
BAG 1969 §17a Abs7;
EFZG §2 Abs1;
EFZG §3 Abs1;
EFZG §3 Abs2;
EFZG §8 Abs1 lita;
EFZG §8;
UrlaubsG 1976 §6 Abs2;
UrlaubsG 1976 §6 Abs3;

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bernard und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Strohmayer und Dr. Köller als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Müller, über die Beschwerde der M KG in W, vertreten durch Dr. Wolfgang Punz, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Wollzeile 15/15, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 21. Juli 1998, Zl. MA 15-II-M 29/98, betreffend Erstattungsbetrag gemäß § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz (mitbeteiligte Partei: Wiener Gebietskrankenkasse, 1103 Wien, Wienerbergstraße 15-19), zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen) hat der Beschwerdeführerin Aufwendungen in der Höhe von EUR 908,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen. Das Kostenmehrbegehren wird abgewiesen.

**Begründung**

Mit Bescheid vom 31. März 1998 sprach die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse unter Berufung auf § 8 Abs. 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) aus, dass dem Antrag der Beschwerdeführerin vom 26. Februar 1998 auf

Erstattung des dem Lehrling Igor K. für die Zeit seiner krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung vom 22. Dezember 1997 bis zum 5. Jänner 1998 geleisteten Entgelts (Lehrlingsentschädigung) in Höhe von S 1.776,04 im Ausmaß von S 1.091,94 entsprochen werde. Das Mehrbegehren der Beschwerdeführerin auf Erstattung von weiteren S 151,29 wurde abgewiesen.

Begründend führte die Gebietskrankenkasse aus, ein Lehrling, der durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit verhindert sei, behalte nach § 17a des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) seinen Anspruch auf Lehrlingsentschädigung bis zur Dauer von vier Wochen. Da der Lehrling in einer "5-Tage-Woche" beschäftigt worden sei, umfasse der höchstzulässige gesetzliche (lehr)jährliche Erstattungszeitraum 20 Arbeitstage. Demnach bestehe für die Arbeitsunfähigkeit des Lehrlings in der Zeit vom 22. Dezember 1997 bis zum 5. Jänner 1998 nur ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Ausmaß der Lehrlingsentschädigung für sechs Arbeitstage im Jahr 1997 und für zwei Arbeitstage im Jahr 1998. Unter Zugrundelegung der Angaben der Beschwerdeführerin errechne sich ein Fortzahlungsanspruch von S 1.559,92 und ein Erstattungsanspruch (in Höhe von 70 % dieses Betrages) von S 1.091,94.

Nach dem im § 3 Abs. 3 EFZG normierten Lohnausfallsprinzip sei das durch die Arbeitsverhinderung entfallene Entgelt zu erstatten. Da bei einem nach Monaten bemessenen Entgelt und einer ständigen Arbeitsleistung nur von Montag bis Freitag regelmäßig das auf das Wochenende fallende aliquote Entgelt nicht auf Grund einer Arbeitsleistung gebühre, könne es auch bei Krankheit oder Unglücksfall nicht auf Grund der Verhinderung einer Arbeitsleistung entfallen. Die gegenteilige Annahme würde den Schutzzweck des EFZG verfälschen.

Die Beschwerdeführerin erhob Einspruch. Der Bescheid werde nur im Umfang der Abweisung des Erstattungsantrages von S 151,29 bekämpft. Der Arbeitgeber müsse für die Berechnung des Entgeltfortzahlungsbetrages von Kalendertagen ausgehen. Sämtliche in den Krankenstand fallende Feiertage seien aus diesem herauszurechnen und bei der Ermittlung der Kalendertage außer Betracht zu lassen. § 8 Abs. 1 lit. a EFZG stelle darauf ab, dass als Grundlage für die Berechnung des Erstattungsbetrages die Höhe des arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungsanspruches heranzuziehen sei.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde dem Einspruch keine Folge. § 3 EFZG lege der Ermittlung des fortzuzahlenden Entgelts das Ausfallsprinzip zu Grunde. Demnach dürfe der Arbeitnehmer durch Feiertage keinen finanziellen Nachteil erleiden. Da die Arbeit an einem Arbeitstag, der auf einen Feiertag entfalle, ohnedies ausfalle, sei es ohne Belang, ob der Arbeitnehmer an diesem Tag gesund oder krank sei. Der bei der beschwerdeführenden Gesellschaft beschäftigte Lehrling habe an fünf Tagen in der Woche zu arbeiten und erhalte im Dezember 1997 eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von S 4.415,-- brutto und für Jänner 1998 eine Lehrlingsentschädigung von S 4.490,-- brutto. Strittig sei, ob bei der Berechnung des Erstattungsbetrages von Kalendertagen oder von Arbeitstagen ausgegangen werden müsse. Unbestritten sei, dass es an Feiertagen keinen Entgeltausfall geben könne. Für die Bemessung des Entgelts seien nur jene Tage heranzuziehen, in denen der Arbeitnehmer in Arbeit stehe. Samstage und Sonntage können bei einer vereinbarten 5-Tage-Woche nicht einbezogen werden. Hingegen seien Feiertage in diesem Zusammenhang wie Arbeitstage zu behandeln, weil Arbeitnehmer durch Feiertage keinen Nachteil erleiden sollten. Dem entsprechend hätte der genannte Lehrling auf Grund einer 5-Tage-Woche seine (monatlich fixe) Lehrlingsentschädigung ohne den Krankheitsfall im Dezember 1997 für 23 Arbeitstage und im Jänner 1998 für 22 Arbeitstage erhalten. Für die Berechnung des Erstattungsbetrages seien nur die durch Krankheit versäumten Arbeitstage ohne Berücksichtigung des Wochenendes heranzuziehen. Im Dezember 1997 seien 6 Arbeitstage und im Jänner 1998 2 Arbeitstage durch Krankheit versäumt worden. Der Lehrling habe somit nur an diesen Tagen, nicht jedoch an den Feiertagen einen Entgeltausfall erlitten. Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse habe den Erstattungsbetrag richtig ermittelt.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes erhobene Beschwerde. Die belangte Behörde hat die Verwaltungsakten vorgelegt und - ebenso wie die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse - eine Gegenschrift erstattet, in der die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt wird.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Zwischen den Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist ausschließlich die Frage strittig, ob bei der Berechnung des Erstattungsanspruches gemäß § 8 Abs. 1 und 7 EFZG - unter Außerachtlassung von Feiertagen - von Kalendertagen oder von Arbeitstagen auszugehen ist. Die Beschwerdeführerin macht geltend, das gemäß § 3

Abs. 1 EFZG fortzuzahlende Entgelt bestimme sich - unter Außerachtlassung der Feiertage - nach dem Verhältnis der Kalendertage, an denen der Lehrling arbeitsfähig war, zu den Kalendertagen, an denen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bestanden hat. Mit dieser Auffassung ist sie im Recht.

Die §§ 17 und 17a BAG, BGBl. Nr. 142/1969, idF BGBl. Nr. 232/1978, lauten:

"Lehrlingsentschädigung

§ 17. (1) Dem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, zu deren Bezahlung der Lehrberechtigte verpflichtet ist.

(2) Liegt keine Regelung der Lehrlingsentschädigung durch kollektive Rechtsgestaltung vor, so richtet sich die Höhe der Lehrlingsentschädigung nach der Vereinbarung im Lehrvertrag. Bei Fehlen einer kollektiven Regelung gebührt jedenfalls die für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltende Lehrlingsentschädigung, im Zweifelsfalle ist auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

(3) Die Lehrlingsentschädigung ist für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule unter Ausschluss der Mittagspause sowie für die Dauer der Lehrabschlussprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Teilprüfungen weiterzuzahlen.

Arbeitsverhinderung

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

(2) ...

(7) Die Bestimmungen des Artikels I, Abschnitt 1, § 2 Abs. 7, der §§ 3, 4, 6 und 7 sowie Abschnitt 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sind anzuwenden."

Die §§ 3 und 8 Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974

lauten:

"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.

(...)

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 Art. I, Abschnitt 1 § 2 Abs. 1, 2, 3a, 5 und 6, (...) und Artikel IV (Berufsausbildungsgesetz) Z 1 § 17a Abs. 1, 2, 4 und 5 fortgezahlte Entgelt sowie

b) einen Pauschalbetrag zu erstatten (Erstattungsbetrag).

(2) Als Pauschalbetrag (Abs. 1 lit. b) sind 27,2 vH des nach § 3 fortgezahlten Entgelts zu leisten.

(3) 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.

(4) 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. 5 erfüllt hat. Der Erstattungsbetrag ist unverzüglich, spätestens binnen vier Wochen nach Entstehen des Erstattungsanspruches auszuzahlen oder anzuweisen.

(5) Der Arbeitgeber hat den Antrag auf Erstattung bei dem nach Abs. 3 zuständigen Krankenversicherungsträger einzubringen und die für die Feststellung des Anspruches und des Erstattungsbetrages erforderlichen Angaben auf einem vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (im folgenden Hauptverband genannt) aufzulegenden Vordruck zu machen. Ist das Entgelt für mehr als drei aufeinander folgende Tage fortgezahlt worden, so ist diesem Vordruck eine Bestätigung im Sinne des § 4 Abs. 1 beizulegen. Darüber hinaus kann der zuständige Krankenversicherungsträger in begründeten Fällen für eine bestimmte Zeit eine derartige Bestätigung auch für kürzere Arbeitsverhinderungen verlangen.

(6) Der Anspruch auf den Erstattungsbetrag besteht nicht, wenn die Entgeltfortzahlung dem Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Arbeitsunfähigkeit gebührt. Hat der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt, kann der Krankenversicherungsträger den Erstattungsbetrag ganz oder teilweise gewähren, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers dies begründen.

(7) Übersteigt die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlage im Sinne des § 44 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes der beschäftigten Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge das 180fache des im § 45 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes bezeichneten Betrages in dem dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, für den die Leistung des Erstattungsbetrages beantragt wird, zweitvorangegangenen Kalendermonat, so haben die Träger der Krankenversicherung dem Arbeitgeber abweichend von Abs. 1, insgesamt nur 70 vH des gemäß Abs. 1 lit. a fortgezahlten Entgelts zu erstatten."

Wie der Verwaltungsgerichtshof in dem Erkenntnis vom 5. März 1991, Slg. Nr. 13.397, ausgeführt hat, ist im § 3 EFZG (ebenso wie in der vergleichbaren Bestimmung des § 6 Urlaubsgesetz) sowohl für die "Zeitlöhne" (§ 3 Abs. 1 EFZG; § 6 Abs. 2 UrlG) als auch in den Fällen, in denen es sich nicht um ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt handelt (§ 3 Abs. 2 EFZG; § 6 Abs. 3 UrlG) das so genannte "Ausfallsprinzip" vorgesehen, wonach der Arbeitnehmer während der (krankheits- bzw. urlaubsbedingten) Nichtarbeitszeit einkommensmäßig so gestellt werden soll, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht. Er soll daher weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen. Der bei der Beschwerdeführerin beschäftigte Lehrling hatte unbestritten für Dezember 1997 Anspruch auf eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von S 4.415,-- brutto und im Jänner 1998 Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung von S 4.490,-- brutto (vgl. § 17 BAG). Es kann daher kein Zweifel bestehen, dass es sich bei diesem Entgeltanspruch um einen von § 3 Abs. 1 EFZG erfassten Zeitlohnanspruch handelt und somit um einen Fall, in welchem - nach dem zitierten Erkenntnis vom 5. März 1991 - nach dem typischen Geschehensablauf unzweifelhaft feststeht, welche Arbeiten der Lehrling erbracht und welches Entgelt ihm hiefür gebührt hätte. Nähere Untersuchungen über ein "regelmäßiges Entgelt" im Sinne des § 3 Abs. 3 EFZG sind daher entbehrlich.

Ist ein Lehrling durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, so hat er gemäß § 17a Abs. 1 BAG einen Anspruch auf die volle Lehrlingsentschädigung bis zur Dauer einer Arbeitsverhinderung von vier Wochen. Nach dem gemäß § 17a Abs. 7 BAG anzuwendenden § 3 Abs. 1 EFZG darf ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer nicht gemindert werden. Dies bedeutet im vorliegenden Fall, dass der bei der Beschwerdeführerin tätige Lehrling während der Dauer seiner Arbeitsverhinderung durch Krankenstand vom 22. Dezember 1997 bis zum 5. Jänner 1998 den Anspruch auf die oben bezifferten Lehrlingsentschädigungen für die betreffenden Monate in voller Höhe hat. Die nach § 3 Abs. 1 EFZG geschuldete Entgeltfortzahlung umfasst daher jenen Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung, der dem von der Arbeitsverhinderung betroffenen - in Wochen bzw. Kalendertagen zu bemessenden - Monatsteil entspricht. Eine Ermittlung des Verhältnisses nach Arbeitstagen kommt bei einem monatlichen Zeitlohn nicht in Betracht, weil diese in einer vom Gesetz nicht vorgesehenen Weise von der zufälligen Lagerung der Arbeitstage im jeweiligen Monat beeinflusst würde.

Abgesehen von der unten zu erörternden Behandlung von Feiertagen wäre daher das Ausmaß der dem Lehrling nach dem § 17a Abs. 1 und 7 BAG iVm § 3 Abs. 1 EFZG gebührenden Entgeltfortzahlung nach dem Verhältnis der vom Lohnzeitraum umfassten Kalendertage zu den von der Arbeitsverhinderung betroffenen Kalendertagen zu ermitteln.

Im Übrigen ist es nicht rechtswidrig, bei der Umrechnung von Monatsvergütungen auf Teillohnperioden (mangels anzuwendender kollektivvertraglicher Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen) den Monatslohn durch den Faktor 30 zu teilen und sodann mit der Anzahl der von der Arbeitsverhinderung betroffenen

Kalendertage zu multiplizieren, wie das die Beschwerdeführerin gehandhabt hatte (vgl. das Urteil des LGZ Wien als Berufungsgericht vom 16. Jänner 1985, 44 CG 231/85 = Infas 1986, A 138).

Bei der Ermittlung des nach § 3 Abs. 1 EFZG dem Lehrling fortzuzahlenden Entgeltes ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass in den Zeitraum vom 22. Dezember bis zum 31. Dezember 1997 zwei Feiertage (Donnerstag, 25. Dezember, und Freitag, 26. Dezember) und in den Zeitraum vom 1. bis zum 5. Jänner 1998 ein Feiertag (Donnerstag, 1. Jänner) fallen. Die Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens sind im Sinne des Urteils des OGH vom 12. Juni 1996, 9 Ob A 2060/96y, zutreffend davon ausgegangen, dass für einen in einen Krankenstand fallenden Feiertag, der ein Arbeitstag wäre, das Entgelt nach § 9 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz (ARG) weiter zu bezahlen ist. Die Entgeltfortzahlung für einen auf einen Arbeitstag fallenden Krankenstands-Feiertag ist nach der zitierten Rechtsprechung nicht vom Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 2 Abs. 1 EFZG (bzw. § 17a Abs. 1 BAG) in Abzug zu bringen. Er stellt - und das ist für die Frage des Erstattungsanspruches von Bedeutung - vor allem kein im Sinne des § 8 Abs. 1 lit. a EFZG "nach diesem Bundesgesetz" dem Lehrling fortgezahltes Entgelt dar (zur Unterbrechung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vgl. Cerny/Kallab, EFZG4, Seite 71 vor Anm. 5 zu § 2).

Gemäß § 8 Abs. 1 EFZG haben die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung den Arbeitgebern unter anderem das an die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer nach § 17a Abs. 1 und 7 BAG iVm § 3 Abs. 1 EFZG fortgezahlte Entgelt zu erstatten. Die Erstattungsansprüche der Arbeitgeber sind nach dieser Bestimmung auf das nach den Vorschriften des BAG bzw. des EFZG fortgezahlte Entgelt beschränkt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 29. September 1986, Slg. Nr. 12.246/A) und kommen daher für eine Entgeltfortzahlung nach dem Arbeitsruhegesetz nicht in Betracht. Nach Abzug der beiden auf Arbeitstage entfallenden Krankenstands-Feiertage im Dezember 1997 verbleiben somit für diesen Monat acht Kalendertage, für die die Beschwerdeführerin an ihren Lehrling eine Entgeltfortzahlung in der Höhe von einem Dreißigstel der für diesen Monat vorgesehenen Lehrlingsentschädigung pro Kalendertag "nach diesem Bundesgesetz" bezahlt hat und für die daher gemäß § 8 Abs. 1 lit. a und Abs. 7 EFZG ein entsprechender Erstattungsbetrag von 70 % gebührt. In derselben Weise wäre der Erstattungsbetrag für die - nach Abzug eines auf einen Arbeitstag entfallenden Krankenstand-Feiertags - verbleibenden vier auf eine Arbeitsverhinderung entfallenden Kalendertage im Jänner 1998 zu berechnen.

Da die belangte Behörde infolge einer unrichtigen Rechtsauffassung von diesen Berechnungsgrundsätzen abgewichen ist, war der angefochtene Bescheid wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff VwGG iVm der VerordnungBGBl. II Nr. 501/2001. Stempelgebührenersatz war wegen der sachlichen Abgabenfreiheit (§ 18 Z. 1 EFZG iVm § 110 ASVG) nicht zuzusprechen.

Wien, am 23. April 2003

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2003:1998080287.X00

**Im RIS seit**

28.05.2003

**Zuletzt aktualisiert am**

31.01.2019

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at