

ENTGELTFORT- ZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

WAS SIE SCHON JETZT FÜR IHRE
GESETZLICHE PENSION TUN KÖNNEN



SALZBURG

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



„Wir stehen auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Broschüre gibt einen Überblick über ihre Rechte!“

Peter Eder
AK-Präsident



www.ak-salzburg.at

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

ACHTUNG:

Ab 1. Juli 2018 gelten neue gesetzliche Regelungen. Diese Broschüre ist daher nur bis 30. Juni 2018 gültig.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

INHALT

Allgemeines 1

Fälle der Entgeltfortzahlung	1
a) im Krankheitsfall	1
b) im Unglücksfall	1
c) bei Kur- und Erholungsaufenthalten	1

Vorraussetzungen

für die Entgeltfortzahlung	2
a) Arbeitsunfähigkeit	2
b) Keine grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz	2
c) Dienstantritt	3

Krankmeldung

und ärztliche Krankenbestätigung	3
a) Unverzögliche Meldung des Krankenstandes	3
b) Ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigung	3
c) Verhalten während des Krankenstandes	5

Anspruchsdauer	6
a) Allgemeine Regel bei Krankheit	6
b) Sonderregelung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten	7
c) Wiedererkrankungen	7

Höhe der Entgeltfortzahlung	10
a) Allgemeines	10
b) Überstunden	10
c) Schwankende Entgelte	11
d) Nicht zu bezahlende Leistungen	11
e) "Gesundheitsprämien" unzulässig	11

**Das „Krankengeld“
als Sozialversicherungsleistung 12**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses
während der Erkrankung 14**
a) Kündigung, Entlassung, Austritt 14
b) Einvernehmliche Beendigung
während des Krankenstandes..... 15

ALLGEMEINES

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zählt zu den sozialpolitisch wichtigsten Fällen der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Unterbleiben der Arbeitsleistung. Denn diese soll eine ausreichende Versorgung des Arbeitnehmers und seiner Familie gewährleisten, falls die Arbeit aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls nicht erbracht werden kann.

Gerade bei einem längeren Krankheitsfall spielen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts das Arbeitsrecht und das Sozialrecht zusammen. Denn zunächst hat der Arbeitgeber das Entgelt weiter zu bezahlen, ab einer bestimmten Zeitdauer erhält der Arbeitnehmer das Krankengeld von der zuständigen Gebietskrankenkasse.

FÄLLE DER ENTGELTFORTZAHLUNG

Dem Arbeitnehmer gebührt eine Lohnfortzahlung in folgenden Fällen:

a) im Krankheitsfall

Als „Krankheit“ gilt grundsätzlich jeder regelwidrige Körper- oder Geisteszustand.

b) im Unglücksfall

Ein „Unglücksfall“ ist jedes plötzliche, von außen einwirkende Ereignis, das die Gesundheit schädigt. Dazu gehören auch Arbeitsunfälle.

c) bei Kur- und Erholungsaufenthalten

Kur- und Erholungsaufenthalte sowie Aufenthalte in Rehabilitationszentren dienen der Wiederherstellung, Besserung oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Diese bewirken nur dann eine

Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn sie vom Sozialversicherungsträger oder einer anderen Behörde bewilligt oder angeordnet werden.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ENTGELTFORTZAHLUNG

a) Arbeitsunfähigkeit

Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist zunächst, dass die Krankheit oder der Unglücksfall zur Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führt. Als „arbeitsunfähig“ gilt der Arbeitnehmer dann, wenn er aus gesundheitlichen Gründen außerstande ist, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu verrichten oder er seine Dienste nur unter der Gefahr einer weiteren Verschlimmerung des Gesundheitszustandes leisten könnte.

b) Keine grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz

Allerdings darf der Arbeitnehmer die Arbeitsverhinderung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben. Das Ausüben von Sportarten mit hohem Verletzungsrisiko, wie Fußballspielen, Segelfliegen oder Motorradsport ist nicht jedenfalls als grobe Fahrlässigkeit zu werten. Vielmehr kommt es darauf an, ob der Sportler die körperlichen und geistigen Fähigkeiten zur Sportausübung hat, ob ein geeignetes Sportgerät verwendet wird, in dessen Gebrauch man eingewiesen wurde oder ob man durch eine geeignete, erfahrene Person über die sonstigen Besonderheiten einer Sportart theoretisch und praktisch unterrichtet wurde. Das Lenken eines Fahrzeuges unter Alkoholbeeinträchtigung gilt jedenfalls als grob fahrlässiges Verhalten und schließt daher einen Entgeltfortzahlungsanspruch aus.

c) Dienstantritt

Schließlich setzt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung voraus, dass die Arbeitsunfähigkeit nach Antritt der Arbeit eingetreten ist. Das Arbeitsverhältnis ist dann angetreten worden, wenn der Arbeitnehmer in Erfüllung des Arbeitsvertrages seine Tätigkeit aufnimmt. Somit hat der Arbeitnehmer bei einem Unfall auf dem erstmaligen Weg zur Arbeit noch keinen Anspruch auf Entgeltzahlung gegen den Arbeitgeber. Zu beachten ist allerdings, dass dieser erstmalige Weg zur Arbeit bereits in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt.

KRANKMELDUNG UND ÄRZTLICHE KRANKENBESTÄTIGUNG

a) Unverzügliche Meldung des Krankenstandes

Im Falle der Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich dem Dienstgeber zu melden. Verletzt der Arbeitnehmer diese Pflicht, so verliert er für die Dauer der Säumnis seinen Entgeltanspruch. Eine Entlassung wegen der Nichtmeldung des Krankenstandes ist nicht zulässig. Es kann aber - so die Gerichte - eine die Entlassung rechtfertigende beharrliche Pflichtenverletzung darstellen, wenn ein Arbeitnehmer die Meldung des Krankenstandes unterlässt, obwohl dies leicht möglich gewesen wäre und er weiß, dass dem Arbeitgeber durch die verspätete Krankmeldung ein hoher Schaden entsteht.

b) Ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigung

Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Arbeitnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse bzw. des Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

ACHTUNG:

Oft wird die Meinung vertreten, dass der Arbeitgeber erst nach dreitägiger Krankheit eine ärztliche Bestätigung verlangen kann. Das ist falsch. Der Arbeitgeber kann diese bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit anfordern. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer zur Vorlage einer ärztlichen Bestätigung nur dann verpflichtet ist, wenn er vom Arbeitgeber im konkreten Einzelfall dazu aufgefordert wird. Eine allgemeine Bestimmung im Arbeitsvertrag reicht dafür noch nicht aus.

Bei längeren Krankenständen kann der Arbeitgeber nach einem angemessenen Zeitraum erneut die Beibringung einer Arbeitsunfähigkeitsbestätigung fordern.

Verlangt der Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung und übermittelt der Arbeitnehmer diese nicht, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigung darf aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht keine Angaben über die Art der Erkrankung bzw. die Diagnose enthalten. Die Angabe der Ursache der Arbeitsunfähigkeit bezieht sich daher allgemein auf die Punkte Krankheit, Unfall und Arbeitsunfall.

Der Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass sich der Arbeitnehmer von einem bestimmten Arzt untersuchen lässt (Ausnahme öffentlicher Dienst). Ist der Dienstnehmer vom Arzt krank geschrieben, ist damit sein Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer darf auch auf die Richtigkeit der ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vertrauen.

Aufgrund des Umstandes, dass in der Arbeitsunfähigkeitsbestätigung die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzuführen ist, wird der behandelnde Arzt mehrere Arbeitsunfähigkeitsbestätigungen ausstellen müssen, wenn es sich um einen längeren Krankenstand mit unbekannter Dauer handelt.

WICHTIG:

Wird die Arbeitsunfähigkeitsbestätigung von einem „Wahlarzt“ ausgestellt, so kann nachträglich auch die Bestätigung durch einen Arzt der Gebietskrankenkasse verlangt werden. Unterbleibt dies, so verliert der Arbeitnehmer für den Zeitraum der Säumnis den Anspruch auf den Lohn.

c) Verhalten während des Krankenstandes

Während des Krankenstandes ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich so zu verhalten, dass seine Arbeitsfähigkeit möglichst bald wieder hergestellt ist.

Er darf die Anordnungen des Arztes oder - falls diese nach der allgemeinen Lebenserfahrung entbehrlich sind - die bei einer bestimmten Krankheit allgemein üblichen Verhaltensweisen nicht betont und offenkundig verletzen (zum Beispiel: bei einer Grippe zu sporteln, anstatt das Bett zu hüten).

Verstößt der Arbeitnehmer dagegen, so kann seine Entlassung gerechtfertigt sein. Dabei reicht es aus, dass der Arbeitnehmer ein Verhalten setzt, das objektiv geeignet ist, den Genesungsprozess zu verzögern. In diesem Fall spielt es keine Rolle, ob das Fehlverhalten den Krankenstand tatsächlich verlängert hat oder nicht.

Erlaubt sind aber grundsätzlich Wege, um sich die erforderlichen Medikamente in der Apotheke zu besorgen oder die notwendigen Güter des täglichen Bedarfs im Supermarkt zu kaufen.

ANSPRUCHSDAUER

Seit dem Jahr 2000 sind Arbeiter und Angestellte bezüglich der Lohnfortzahlungsansprüche bei Krankheit und Unglücksfall weitestgehend gleichgestellt.

Zwei Unterschiede bestehen nach wie vor, nämlich

- die Anspruchsdauer bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und
- die Anspruchsvoraussetzungen im Falle einer Wiederekrankung.

a) Allgemeine Regel bei Krankheit:

Die Dauer des Lohnfortzahlungszeitraumes hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Zunächst hat jeder Arbeitnehmer bei Arbeitsverhinderungen durch Krankheit oder Unglücksfall Anspruch auf Lohnfortzahlung in vollem Ausmaß für die Dauer von 6 Wochen (Grundanspruch).

Dieser Grundanspruch erhöht sich nach ...
5 Dienstjahren auf 8 Wochen
15 Dienstjahren auf 10 Wochen
25 Dienstjahren auf 12 Wochen.

Dauert die Dienstverhinderung über die oben angegebenen Zeiten hinaus, so erhält der Arbeitnehmer noch für maximal weitere vier Wochen die Hälfte seines Lohnes.

b) Sonderregelung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten muss zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden werden.

Bei Angestellten verlängert sich der Grundanspruch von sechs Wochen auf längstens acht Wochen - ansonsten gelten die gleichen Regelungen wie bei einer Erkrankung, insbesondere der Hälfteanspruch für die Dauer von weiteren vier Wochen.

Bei Arbeitern hingegen beträgt die maximale Lohnfortzahlungsfrist acht Wochen und diese verlängert sich nach 15 Dienstjahren auf zehn Wochen. Ein Hälfteanspruch von vier Wochen besteht bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von Arbeitern nicht.

Während bei Angestellten die Lohnfortzahlungsansprüche aus dem Krankheitsfall und aus dem Arbeitsunfall zusammengerechnet werden, ist dies bei Arbeitern und Lehrlingen nicht der Fall. Bei Arbeitern sind die Krankenentgeltansprüche aus einem Arbeitsunfall nicht pro Arbeitsjahr zeitlich begrenzt. Für jede einzelne Arbeitsverhinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls gebührt daher grundsätzlich das Krankenentgelt in vollem Umfang. Steht allerdings eine erneute Arbeitsverhinderung in einem unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit dem ursprünglichen Arbeitsunfall, dann sind diese wiederholten Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahres zusammenzurechnen.

c) Wiedererkrankungen:

Auch bei Wiedererkrankungen muss in Bezug auf die Anspruchsvoraussetzungen und die Anspruchsdauer zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden werden.

Angestellte: Tritt bei Angestellten innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes (Arbeit) eine Wiedererkrankung ein, so gebührt zunächst der Entgeltanspruch in jenem Umfang, als der „Grundanspruch“ (zB. sechs Wochen voll und vier Wochen halb) noch nicht ausgeschöpft wird. Wird dieser Grundanspruch mit einem oder mehreren neuen Krankenständen überschritten, so gebührt dem Angestellten während der Sechs-Monats-Frist ein zusätzlicher Anspruch in Höhe des halben Grundanspruches (zB. sechs Wochen in halber Höhe und vier Wochen in der Höhe eines Viertels). Pro Krankenstand steht aber auch hier der Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber maximal für jenen Zeitraum zu, der sich aus dem Grundanspruch plus der vier Wochen des Hälfteanspruchs ergibt, also z. B. unter 5 Dienstjahren: insgesamt 10 Wochen; nach 5 Dienstjahren: 12 Wochen usw.

Tritt eine neuerliche Erkrankung erst nach sechs Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt des Wiederantrittes der Arbeit - nach Beendigung des „ersten“ Krankenstandes ein, so wird dieser Krankenstand als neuerlicher Krankenstand mit vollem neuen Anspruch gewertet.

BEISPIEL:

Ein Angestellter, der bereits vier Jahre bei einer Firma beschäftigt ist, wird im Jänner vier Wochen krank. Anfang September ist er fünf Wochen krank. Für den ersten Krankenstand (vier Wochen) bekommt er das volle Krankenentgelt. Für den zweiten Krankenstand (fünf Wochen) bekommt er ebenfalls das volle Krankenentgelt, da zwischen Beendigung des ersten Krankenstandes und des Anfang des zweiten Krankenstandes mehr als sechs Monate liegen.

Arbeiter: Bei Arbeitern sind im Falle von Wiedererkrankungen innerhalb eines Arbeitsjahres die gesamten krankheitsbedingten Arbeitsverhinderungen zusammenzurechnen (Ausnahme bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten). Arbeitern steht daher bei einer Wiedererkrankung ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur mehr so weit zu, als der Fortzahlungszeitraum durch die Vorerkrankungen noch nicht ausgeschöpft ist.

Aber bei Arbeitern entsteht mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wieder in vollem Umfang. Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr in das nächste Arbeitsjahr, so gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Krankenstandsdauer als erstmalige Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies selbst dann, wenn der Arbeiter nach Ausschöpfung des Krankenentgeltanspruches am Ende des vorangegangenen Arbeitsjahres keine Entgeltfortzahlung mehr erhalten hat.

ACHTUNG:

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gilt eine andere Rechtslage: Reicht eine Dienstverhinderung aufgrund eines Arbeitsunfalles oder Berufskrankheit in das neue Arbeitsjahr hinein, entsteht für den Arbeiter kein neuerlicher Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern es bleibt bei der maximalen Entgeltfortzahlungsdauer von acht bzw zehn Wochen. Erst wenn der Arbeiter im neuen Arbeitsjahr den Dienst wieder angetreten hat, entsteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

HÖHE DER ENTGELTFORTZAHLUNG

a) Allgemeines:

Für die Höhe der vom Arbeitgeber zu leistenden Entgeltfortzahlung gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte das so genannte „Ausfallsprinzip“. Danach hat der Arbeitnehmer während eines Krankenstandes grundsätzlich jenes Entgelt zu erhalten, das er verdient hätte, falls kein Krankenstand eingetreten wäre.

Der Begriff des „Entgelts“ ist weit zu verstehen und umfasst alles, was der Arbeitnehmer als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft erhält. Das „Entgelt“ beinhaltet daher nicht nur das Grundgehalt, sondern auch finanzielle Leistungen zusätzlicher Art, sofern es sich bei diesen nicht um einen Aufwendersatz handelt.

Der Arbeitnehmer hat also neben dem laufenden Lohn auch beispielsweise Anspruch auf Überstundenvergütungen, Provisionen und Erfolgsprämien. Ein „Einarbeiten“ der ausgefallenen Arbeitszeit ist genauso unzulässig wie das Verbuchen von Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto.

b) Überstunden:

Ist die Überstundenleistung aufgrund fester Arbeitszeiteinteilung vorausbestimmt, so muss während des Krankenstandes jenes Entgelt gezahlt werden, das dem Arbeitnehmer entsprechend dieser Arbeitszeiteinteilung gebühren würde. Steht hingegen nicht fest, welche Überstunden der Arbeitnehmer zu leisten hätte, so sind die durchschnittlichen Überstunden der letzten 13 Wochen (3 Monate) vor der Erkrankung als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.

c) Schwankende Entgelte:

Die Berechnung schwankender Entgeltbestandteile bereitet Schwierigkeiten. Bei

- Akkord-,
- Stück- oder
- Gedinglöhnen

bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen. Angestellte mit Provisionen haben Anspruch auf den Durchschnittsverdienst, den sie in den letzten 12 Monaten erzielt haben; auch sonst kann bei wechselnder Entgelthöhe oder Änderung des Arbeitsausmaßes nach den Umständen des Einzelfalles der Jahresdurchschnitt zugrunde zu legen sein - zum Beispiel bei unregelmäßiger Leistung von Nachtdiensten.

d) Nicht zu bezahlende Leistungen:

Nicht in die Entgeltfortzahlung eingerechnet werden:

- Fehlgeldentschädigungen
- Tag- und Nächtigungsgelder
- Trennungsgelder
- Entfernungszulagen
- Fahrtkostenvergütungen
- freie oder verbilligte Mahlzeiten und Getränke
- die Beförderung des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers
- der teilweise oder gänzliche Ersatz der Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers.

e) "Gesundheitsprämien" unzulässig:

Aufgrund des oben erwähnten „Ausfallsprinzips“, wonach der Arbeitnehmer entgeltmäßig so zu stellen ist, als ob er gearbeitet hätte, sind jegliche Leistungen des Arbeitgebers, die als

„Belohnung“ für nicht erkrankte Mitarbeiter gewährt werden, wie zB. „Anwesenheitsprämien“, rechtswidrig. Dies gilt auch für einmalige freiwillige Leistungen, wie zB. Reisegutscheine oder sonstige Geschenke. Da durch die ausschließlich den gesunden Arbeitnehmern gewährten Leistungen und Prämien die erkrankten Arbeitnehmer in rechtswidriger Weise benachteiligt werden, steht den erkrankten Arbeitnehmern aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes die gleiche Leistung zu.

DAS “KRANKENGELD” ALS LEISTUNG DER SOZIALVERSICHERUNG

Mit der arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlung ist die sozialversicherungsrechtliche Leistung des „Krankengeldes“ eng verknüpft. Das Krankengeld wird nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Gebietskrankenkasse ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit bezahlt. Es beträgt in der Regel zunächst 50 % und ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit 60 % der krankenversicherungsrechtlichen Bemessungsgrundlage.

Hat der erkrankte Versicherte Familienangehörige, so kann der Krankenversicherungsträger in seiner Satzung eine Erhöhung des Krankengeldes bis maximal 75 % der Bemessungsgrundlage vorsehen. Auch die Dauer des Krankengeldanspruches ist begrenzt und zwar grundsätzlich mit 26 Wochen, bei Vorliegen bestimmter Vorversicherungszeiten mit 52 Wochen und durch Satzung des Krankenversicherungsträgers kann der Anspruch auf bis zu 78 Wochen ausgedehnt werden.

Allerdings ruht das Krankengeld zur Gänze, wenn der Arbeitnehmer einen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zahlung von über 50 % des Entgelts hat. Es ruht zur Hälfte, wenn der Anspruch gegen den Arbeitgeber 50 % beträgt (Teilkrankengeld). Dieses „Ruhen“ des Krankengeldes tritt ein, sobald und solange dem Versicherten ein Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber zusteht. Ob der Anspruch auch tatsächlich bezahlt wird, ist für die Sozialversicherung nicht von Bedeutung.

BEISPIEL:

Ein Angestellter hat bis zu sechs Wochen (42 Tage) Anspruch auf Zahlung des vollen Entgelts gegenüber dem Arbeitgeber - das Krankengeld ruht für diesen Zeitraum zur Gänze. Nach diesen sechs Wochen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des halben Entgelts gegenüber dem Arbeitgeber für vier weitere vier Wochen - das Krankengeld ruht während dieser vier Wochen zur Hälfte. Insgesamt bekommt der Angestellte somit in den weiteren vier Wochen des Krankenstandes das halbe Entgelt vom Arbeitgeber und daneben 30 % der Bemessungsgrundlage als halbes Krankengeld von der Gebietskrankenkasse. Dauert die Erkrankung über diese weiteren vier Wochen hinaus, so ist die arbeitsrechtliche Entgeltfortzahlung erschöpft. Der Angestellte erhält nur mehr das Krankengeld von der Gebietskrankenkasse - dieses aber ungeschmälert im Ausmaß von 60 % der Bemessungsgrundlage.

BEENDIGUNG DES ARBEITS- VERHÄLTNISSSES WÄHREND DER ERKRANKUNG

a) Kündigung, Entlassung, Austritt:

Bisweilen besteht die Meinung, dass Arbeitnehmer während eines Krankenstandes nicht gekündigt werden können. Dies ist falsch. Eine Erkrankung des Arbeitnehmers hat auf die Kündigungsmöglichkeit grundsätzlich keinen Einfluss, dies gilt sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber. Wird der Arbeitnehmer allerdings während einer Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unglücksfall gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so besteht der Fortzahlungsanspruch für die gesetzlich vorgesehene Dauer weiter, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber für die Dauer des Krankenstandes den Lohn weiter zu zahlen hat, obwohl das Arbeitsverhältnis früher beendet wird.

BEISPIEL:

Ein Arbeiter, der noch keine fünf Jahre beschäftigt ist, wird erstmalig mit 1. April krank. Die Dauer des Krankenstandes beträgt zwölf Wochen. Der Dienstgeber kündigt den Arbeitnehmer unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Wochen mit 5. April zum 19. April. Obwohl das Arbeitsverhältnis am 19. April beendet wird, muss der Arbeitgeber den Lohn für einen insgesamt Krankenstandszeitraum von zehn Wochen (gerechnet ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit) bezahlen, und zwar für sechs Wochen das volle und für weitere vier Wochen das halbe Entgelt.

Für Arbeiter gilt eine Sonderregelung, falls während der Kündigungsfrist und einem laufenden Krankenstand ein neues Arbeitsjahr beginnt. Denn mit dem Beginn des neuen Arbeitsjahres erhält der Arbeiter einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Höhe und Dauer.

BEISPIEL:

Ein Arbeiter, der noch keine fünf Jahre beschäftigt ist, wird am 20. März krank. Die Dauer des Krankenstandes beträgt zwölf Wochen. Der Dienstgeber kündigt den Arbeitnehmer unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Wochen mit 27. März zum 10. April. Das neue Arbeitsjahr beginnt am 1. April. Mit dem Beginn des neuen Arbeitsjahres am 1. April - und damit während der Kündigungsfrist und des laufenden Krankenstandes - entsteht ein neuer voller Entgeltfortzahlungsanspruch. Das bedeutet: Das Arbeitsverhältnis endet am 10. April und der Arbeitgeber muss den Lohn für einen weiteren Krankenstandszeitraum von zehn Wochen (gerechnet ab Beginn des Arbeitsjahres mit 1. April) bezahlen, und zwar für sechs Wochen das volle und für weitere vier Wochen das halbe Entgelt.

b) Einvernehmliche Beendigung während des Krankenstandes:

Oft schlagen Arbeitgeber erkrankten Arbeitnehmern eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Krankenstandes vor - zum Teil mit der Zusage, dass nach der Gesundung eine Wiedereinstellung erfolgen wird. Denn die einvernehmliche Auflösung zählt nach dem Gesetzeswortlaut nicht zu jenen Beendigungsformen des Arbeitsverhältnisses, bei denen der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung weiter leisten muss. Manche Arbeitgeber sehen daher in der einvernehmlichen Auflösung die

Chance, sich die Lohnfortzahlung während des Krankenstandes zu ersparen.

ACHTUNG:

Einvernehmliche Auflösungen während des Krankenstandes führen zu wesentlichen Nachteilen für den Arbeitnehmer! Denn der Arbeitnehmer erhält statt dem Lohn nur mehr das Krankengeld von der Gebietskrankenkasse - und das ist deutlich weniger. Und noch eine große Gefahr: Die Gebietskrankenkasse kann sich weigern, den Krankenstand zu finanzieren, wenn die einvernehmliche Auflösung dazu dient, die gesetzliche Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers zu umgehen. Im schlimmsten Fall bekommt dann der Arbeitnehmer während eines Krankenstandes gar kein Geld - weder vom Ex-Arbeitgeber noch von der Krankenkasse.

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.ak-salzburg.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: <https://sbg.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Broschueren.html>



Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Telefon: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at

Autor: AK Tirol Jänner 2017

Titelfoto: © Kalim - Fotolia.com

Grafik: Ursula Brandecker

Druck: GWS Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg

Stand: Mai 2018

**Blicken Sie
noch durch?**

**Wir schauen auf
Ihre Rechte.**

**Arbeitsrecht
Konsumentenschutz
Steuerrecht
Sozialversicherung
Arbeitnehmerschutz
Bildung und Lehre**

AK

SALZBURG

Arbeiterkammer Salzburg
T: +43 (0)662 86 87
www.ak-salzburg.at