

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

KRANKENSTAND, WIE VIEL DIE FIRMA ZAHLEN
MUSS, WENN SIE KRANK GESCHRIEBEN SIND



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

INHALTSVERZEICHNIS

1. Allgemeines	4
2. Fälle der Entgeltfortzahlung	4
a) im Krankheitsfall	4
b) im Unglücksfall	4
c) bei Kur- und Erholungsaufenthalten	4
3. Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung	5
a) Arbeitsunfähigkeit	5
b) keine grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz	5
c) Dienstantritt	5
4. Krankmeldung und ärztliche Krankenbestätigung	6
a) Unverzögliche Meldung des Krankenstandes	6
b) ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigung	6
c) Verhalten während des Krankenstandes	7
5. Anspruchsdauer	8
a) Allgemeine Regel bei Krankheit	8
b) Sonderregelung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten	9
c) Wiedererkrankungen	9

6. Höhe der Entgeltfortzahlung	11
a) Allgemeines	11
b) Überstunden	11
c) Schwankende Entgelte	12
d) Nicht zu bezahlende Leistungen	12
e) "Gesundheitsprämien" unzulässig	12
7. Das Krankengeld als Sozialversicherungsleistung	13
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Erkrankung	14
a) Kündigung, Entlassung, Austritt	14
b) einvernehmliche Beendigung während des Krankenstandes	15

1. 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 einer ausreichenden Versorgung das Arbeitsrecht und das Sozialrecht zusammen. Denn zunächst hat der Arbeitgeber das Entgelt weiter zu bezahlen, ab einer bestimmten Zeitdauer erhält der Arbeitnehmer überdies das Krankengeld von der zuständigen Gebietskrankenkasse.

2. 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.

3. 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 schlechthin als grobe Fahrlässigkeit zu werten. Vielmehr kommt es darauf an, ob der Sportler die körperlichen und geistigen Fähigkeiten zur Sportausübung hat oder erwirbt, er ein geeignetes Sportgerät verwendet, sich in dessen Gebrauch und sonstigen Besonderheiten des Sports durch eine geeignete, erfahrene Person theoretisch und praktisch hat einweisen oder unterrichten lassen und die Sportausübung seinen Fähigkeiten und konkreten Gegebenheiten anpasst. Als grob fahrlässig und den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließend ist jedenfalls das Lenken eines Fahrzeuges unter Alkoholbeeinträchtigung anzusehen.

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 keinen Anspruch auf Entgeltzahlung gegen den Arbeitgeber, wenn er auf dem erstmaligen Weg zum Arbeitsantritt einen Verkehrsunfall erleidet. Zu beachten ist allerdings, dass dieser erstmalige Weg aber schon in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt.

4. KRANKMELDUNG UND ÄRZTLICHE KRANKENBESTÄTIGUNG

a) **Unverzügliche Meldung des Krankenstandes**

Im Falle der Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung 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 im Allgemeinen nicht zulässig; es müssen dafür besonders erschwerende Umstände hinzukommen:

Falls beispielsweise der Arbeitnehmer weiß, dass dem Arbeitgeber durch die verspätete Krankmeldung ein wesentlicher Schaden erwachsen wird und wäre die rechtzeitige Meldung leicht möglich gewesen, wird der Entlassungstatbestand der beharrlichen Pflichtenverletzung erfüllt.

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:

Vielfach wird die Meinung vertreten, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer erst nach drei Tagen der Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung verlangen kann. Dies ist falsch. Der Arbeitgeber kann vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Krankmeldung vom Arbeitnehmer verlangen. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer zur Vorlage einer ärztlichen Bestätigung nur dann verpflichtet ist, wenn er vom Arbeitgeber im konkreten Einzelfall 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 bringt 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, Berufskrankheit, Unfall, Arbeitsunfall, Verkehrsunfall, Sportunfall, Raufhandel oder Trunkenheit.

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 angeführt werden muss, 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 den Anspruch auf den Lohn für den Zeitraum der Säumnis.

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 aufgrund der allgemeinen Lebenserfahrung entbehrlich sind die Gebote der allgemein üblichen Verhaltensweisen nicht betont und offenkundig verletzen. Verstößt der Arbeit-

nehmer dagegen, so kann seine Entlassung gerechtfertigt sein. Dabei reicht es aus, dass der Arbeitnehmer ein Verhalten gesetzt hat, 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.

5. 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 Wiedererkrankung.

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 Dienst- bzw. Arbeitsjahren auf 8 Wochen
nach 15 Dienst- bzw. Arbeitsjahren auf 10 Wochen
nach 25 Dienst- bzw. Arbeitsjahren 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 Erkrankung oder Unglücksfall, 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 und nach 25 Dienstjahren auf zwölf 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 das Krankenentgelt in vollem Umfang.

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 Hälfteanspruches ergibt, also zB. vor 5 Dienstjahren: 10 Wochen; nach 5 Dienstjahren: 12 Wochen; usw.

Tritt ein neuerlicher Krankenstand erst nach sechs Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt des Wiedereintrittes der Arbeit nach Beendigung des „ersten“ Krankenstandes ein, so wird dieser Krankenstand wiederum als erster 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 für 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 wurde.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht daher mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres automatisch wieder in vollem Umfang. Reicht eine Arbeitsverhin-

derung von einem Arbeitsjahr in das nächste Arbeitsjahr, so gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Erkrankung als Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies selbst dann, wenn der Arbeiter nach Ausschöpfung des Krankenentgeltanspruches am Ende des vorangegangenen Arbeitsjahres keine Entgeltfortzahlung mehr erhalten hat.

6. 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 dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft zukommt.

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, deren Entgelt in einer Provision besteht, 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.

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.

7. DAS „KRANKENGELD“ ALS SOZIALVERSICHERUNGSLEISTUNG

Mit der arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlung ist die sozialversicherungsrechtliche Leistung des „Krankengeldes“ rechtlich eng verknüpft, das von der Gebietskrankenkasse bezahlt wird.

Das Krankengeld beträgt als gesetzliche Mindestleistung für den Zeitraum vom vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit an 50 % und ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit 60 % der Bemessungsgrundlage. Hat der 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 mehr als 50 % des Entgelts hat. Es ruht zur Hälfte, wenn dieser Anspruch nur 50 % des Entgelts beträgt (Teilkrankengeld). Dieses „Ruhe“ 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 somit zur Gänze. Nach diesen sechs Wochen hat er arbeitsrechtlich Anspruch auf Zahlung des halben Entgelts für vier Wochen - das Krankengeld ruht damit zur Hälfte. Insgesamt bekommt der Angestellte somit 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.

8. BEENDIGUNG DES ARBEITS- VERHÄLTNISSSES WÄHREND DER ERKRANKUNG

a) Kündigung, Entlassung, Austritt:

Vielfach denken die Arbeitnehmer, dass sie 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 zehn Wochen weiterbezahlen.

b) Einvernehmliche Beendigung während des Krankenstandes:

Es kommt sehr häufig vor, dass Arbeitgeber den erkrankten Arbeitnehmern den Vorschlag einer einvernehmlichen Lösung während des Krankenstandes, zum Teil mit Wiedereinstellungszusagen, unterbreiten. Denn die einvernehmliche Auflösung zählt nach dem Gesetzeswortlaut nicht zu jenen Beendigungsformen, bei denen der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung weiter leisten muss. Viele Arbeitgeber gehen daher davon aus, sich durch eine einvernehmliche Beendigung Lohnfortzahlungsansprüche zu ersparen.

ACHTUNG:

Einvernehmliche Auflösungen während des Krankenstandes führen jedoch zu wesentlichen Nachteilen für den Arbeitnehmer!

Denn der Arbeitnehmer erhält nur mehr das Krankengeld von der Gebietskrankenkasse, welches jedoch deutlich niedriger ausfällt, als der Anspruch gegen den Arbeitgeber. Überdies kann es passieren, dass einvernehmliche Beendigungen, die nach Eintritt oder in Kenntnis der bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit abgeschlossen werden, von der Gebietskrankenkasse nicht akzeptiert werden, da dadurch in unzulässiger Weise die Finanzierung des Krankenstandes auf die Gebietskrankenkasse überwältigt wird.



metis

**Die Internetberaterin
im Arbeitsrecht**

**WORAUF
HABE ICH
ANSPRUCH?**

NOCH FRAGEN?

DAS INTERNET-ANGEBOT DER AK WIEN

<http://wien.arbeiterkammer.at>



**Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum
Bestellen und Download**

- <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellservice@akwien.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, A-1040 Wien
Telefon (01) 501 65 0

Stand Jänner 2011
Zulassungsnummer: 02Z34648 M

Medieninhaber, Verleger: Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Wien.
Hersteller: TDS Sares
Verlags- und Herstellort: Wien



wien.arbeiterkammer.at