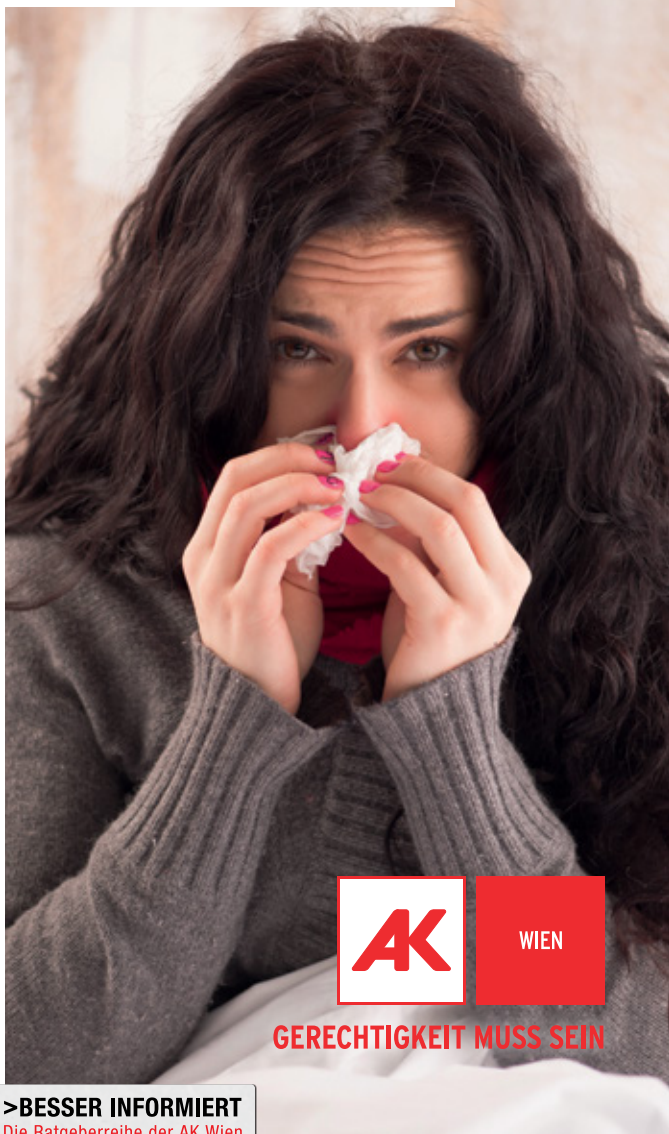


KRANKEN- ENTGELT

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



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien

Welche Ansprüche haben Sie im Krankheitsfall?

Entgeltfortzahlung: Anlässe und Voraussetzungen

Krankheit, Krankmeldung, Arbeitsunfähigkeit: Für eine Entgeltfortzahlung müssen Sie gewisse Voraussetzungen erfüllen.

Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung

Wie lange Sie Entgelt bekommen hängt unter anderem davon ab, ob Sie eine Erkrankung, Berufskrankheit, einen Freizeit- oder Arbeitsunfall haben.

Krankengeld als Leistung der Sozialversicherung

Haben Sie keinen oder eingeschränkten Anspruch auf Fortzahlung von der Arbeitgeberseite, bekommen Sie Krankengeld von der Krankenkasse.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer können Sie auch während eines Krankenstandes gekündigt werden.

HIER ERFAHREN SIE, WANN, WIE LANGE
UND MIT WIE VIEL ENTGELT SIE IM
KRANKHEITSFALL RECHNEN KÖNNEN.

Anlässe und Voraussetzungen für eine Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist ein wichtiges Instrument zur Absicherung Ihres Lebens bzw. zur Versorgung Ihrer Familie.

Denn es verpflichtet die Arbeitgeberseite auch dann zur Lohnfortzahlung, wenn Sie Ihre Arbeitsleistung wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht erbringen können.

**KON
KRET**

Sind Sie länger krank, bekommen Sie nach einer gewissen Zeit Krankengeld von der Krankenkasse statt der Entgeltfortzahlung.

In diesen Fällen bekommen Sie die Entgeltfortzahlung:

■ **Im Krankheitsfall**

Darunter versteht man jeden regelwidrigen Körper- und Geisteszustand, der eine Krankenbehandlung notwendig macht.

■ **Im Unglücksfall**

Damit ist jedes plötzliche und von außen einwirkende Ereignis gemeint, das Ihre Gesundheit schädigt. Auch Arbeitsunfälle.

■ **Bei Kur- und Erholungsaufenthalten**

Diese dienen der Wiederherstellung, Besserung oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Für die Entgeltfortzahlungspflicht müssen Kur- und Erholungsaufenthalte von der Sozialversicherung bewilligt oder angeordnet werden.

■ **Bei Arbeitsunfällen**

Dabei handelt es sich um Unfälle im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit. Das schließt auch jene Unfälle ein, die auf dem direkten Weg von und zu Ihrer Arbeitsstelle passieren.

■ **Bei Berufskrankheiten**

Berufskrankheiten sind Erkrankungen, die durch die

berufliche Beschäftigung verursacht wurden und in einer Liste zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) angeführt sind. Ebenso zählen Krankheiten dazu, die im Einzelfall durch Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei der ausgeübten Beschäftigung entstanden sind. Meistens sind Berufskrankheiten auch bestimmten Branchen zugeordnet.

Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung

Sie haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

■ Sie müssen arbeitsunfähig sein

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben Sie nur dann, wenn Ihre Erkrankung oder der Unglücksfall zur Arbeitsunfähigkeit führen. In diesen Fällen sind Sie aus gesundheitlichen Gründen außerstande, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu verrichten.

Auf Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers benötigen Sie als Nachweis eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigung.

■ Sie dürfen die Arbeitsunfähigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben

In diesem Zusammenhang ist Sport immer wieder ein wichtiges Thema. Beachten Sie dabei bitte Folgendes:



Verletzen Sie sich bei einer **risikoreichen Sportart** wie Segelfliegen, Fußballspielen oder Motorsport, haben Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit nicht fahrlässig herbeigeführt. Das gilt allerdings nur unter folgenden Voraussetzungen:

- 1 Sie besitzen die geistigen und körperlichen Fähigkeiten für diese Sportart
- 2 Sie haben ein geeignetes Sportgerät verwendet und wurden in dessen Gebrauch eingewiesen



- 3 Sie wurden von einer qualifizierten Person über die sonstigen Besonderheiten der Sportart praktisch und theoretisch eingeführt

ACHTUNG

Lenken Sie alkoholisiert ein Fahrzeug, ist Ihr Verhalten in jedem Fall grob fahrlässig und schließt einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus.

■ Ihre Arbeitsunfähigkeit muss nach Dienstantritt eingetreten sein

Sie haben Ihr Arbeitsverhältnis angetreten, sobald Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Ihre Arbeit gemäß Arbeitsvertrag begonnen haben.

Erleiden Sie auf Ihrem ersten Weg zur Arbeit einen Unfall, besteht noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Allerdings fallen Sie bereits unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Krankmeldung und ärztliche Krankenbestätigung

Unverzügliche Meldung des Krankenstandes

Wenn Sie krank werden, müssen Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsverhinderung mitteilen.

Verletzen Sie diese Pflicht, verlieren Sie für die Dauer Ihrer Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Die Arbeitgeberseite darf Sie wegen Ihrer Nichtmeldung jedoch nicht entlassen.



Unter besonderen Umständen kann eine Nichtmeldung dennoch zu einer Entlassung führen. Und zwar dann, wenn Ihnen die Meldung leicht möglich gewesen wäre. Und wenn Sie wissen, dass Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber durch die verspätete Krankmeldung ein hoher Schaden entsteht.

Ärztliche Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitgeberseite hat das Recht, von Ihnen eine ärztliche Krankenbestätigung zu verlangen. Auch wenn der Krankenstand nur einen Tag dauert.

Sie müssen aber nur dann eine ärztliche Krankenbestätigung vorlegen, wenn Sie die Arbeitgeberseite ausdrücklich dazu auffordert. Eine allgemeine Regelung im Arbeitsvertrag reicht nicht aus. Die Aufforderung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers muss im konkreten Krankheitsfall erfolgen.



Legen Sie trotz Aufforderung die Arbeitsunfähigkeitsbestätigung nicht vor, verlieren Sie für die Dauer der Säumnis Ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Bei längeren Krankenständen kann die Arbeitgeberseite nach angemessener Zeit mehrmals einen ärztlichen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit verlangen. Das gilt allerdings nur, solange Ihr Arbeitsverhältnis andauert.

Werden Sie gekündigt, gilt die Pflicht zur Vorlage einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Das Ende Ihres Krankenstandes müssen Sie der Arbeitgeberseite mit einer ärztlichen Bestätigung übermitteln. Denn nur so kann Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber wissen, wann die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht endet.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist darf Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber keine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung der Krankenkasse mehr fordern.

Inhalt der ärztlichen Bestätigung

In einer ärztlichen Krankenbestätigung müssen der Beginn, die voraussichtlichen Dauer und die Ursache der Arbeitsverhinderung vermerkt sein.

Bei der Ursache muss nur angeführt sein, ob es sich um eine Krankheit, einen Unfall oder Arbeitsunfall handelt. Die Arbeitgeberseite hat kein Recht, die Diagnose Ihrer Erkrankung zu erfahren.

Keinesfalls besteht die Pflicht, in der ärztlichen Bestätigung eine Diagnose bekanntzugeben. Das würde die Schweigepflicht der Ärztin bzw. des Arztes verletzen.

Fehlt die voraussichtliche Dauer des Krankenstandes, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine neue ärztliche Bestätigung verlangen. Sie müssen dann nochmals zu Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt gehen und diese Ergänzung verlangen.

Eine Eintragung des nächsten ärztlichen Kontrolltermins und die Mitteilung dieses Termins an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber reicht für den Nachweis der voraussichtlichen Dauer aus. Ihre Ärztin oder Ihr Arzt kann aber auch vermerken, dass die voraussichtliche Dauer derzeit nicht eingeschätzt werden kann.

Weitere Bestimmungen:

- Wenn die Arbeitgeberseite bei einer unvollständigen Krankenbestätigung – z. B. fehlende voraussichtliche Dauer – eine neue Bestätigung verlangt, müssen Sie diese vorlegen. Ansonsten verlieren Sie Ihren Entgeltanspruch.
- Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber darf Ihnen keinen bestimmten Arzt vorschreiben. Es sei denn, Sie sind im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Hat Sie die Ärztin bzw. der Arzt Ihres Vertrauens krankgeschrieben, ist Ihr Fernbleiben von der Arbeit entschuldigt. Sie dürfen von der Richtigkeit der ausgestellten Arbeitsunfähigkeit ausgehen.



Wurde die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit von einem „Wahlarzt“ oder einer „Wahlärztin“ ausgestellt, kann die Arbeitgeberseite nachträglich eine Untersuchung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt der Krankenkasse verlangen. Entziehen Sie sich dieser Untersuchung, können Sie für den Säumniszeitraum Ihren Anspruch auf Lohn verlieren.

Verhalten während des Krankenstandes

Während Ihres Krankenstandes dürfen Sie nichts tun, was geeignet ist, Ihre Arbeitsfähigkeit zu verzögern. Sie dürfen die Anordnung des Arztes bzw. die üblichen Verhaltensweisen bei Krankheit nicht offenkundig verletzen.

zB

Rudi Renner hat einen leichten grippalen Infekt und bekommt deshalb von seiner Hausärztin eine Krankenbestätigung für 4 Tage. Weil er sich eigentlich ganz gut fühlt, schlüpfert er während des Krankenstandes in seinen Jogginganzug und dreht eine kleine Runde im Lauftempo. Dabei wird er von einem Arbeitskollegen gesehen und in der Firma gemeldet. Die Konsequenz: Herr Renner verliert seinen Arbeitsplatz, obwohl sein Laufen den Krankenstand nicht verlängert hat.

Seine Entlassung ist gerechtfertigt, denn sein Fehlverhalten hätte den Genesungsprozess verzögern können.

Beachten Sie im Krankenstand bitte noch Folgendes:

- Wege in die Apotheke für notwendige Medikamente sind erlaubt. Gleiches gilt für den Kauf von Gütern des täglichen Bedarfs im Supermarkt
- Planen Sie einen Ortswechsel – wie z. B. eine Fahrt ins Ausland, einen Urlaub oder gar eine Übersiedlung – müssen Sie vorher die Genehmigung Ihrer Krankenkasse einholen

Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung

Seit 1. Juli 2019 gelten bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Angestellte und Arbeiter die gleichen rechtlichen Bestimmungen.

Falls Sie als Angestellte bzw. Angestellter Fragen zu einem Krankenstand vor dem 1. Juli 2019 haben, wenden Sie sich am besten direkt an Ihre Arbeiterkammer.

Falls ein Kollektivvertrag für Angestellte bessere Regelungen für Angestellte als das vor dem 1. Juli 2019 geltende Angestelltengesetz vorsieht, dann bleiben diese Bestimmungen des Kollektivvertrages weiterhin gültig.

Dauer der Entgeltfortzahlung

Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von der Länge des Arbeitsverhältnisses ab. Diese Zeiträume betragen pro Arbeitsjahr:

Anspruchszeiträume

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
bis 1. Jahr	6 Wochen	4 Wochen
vom 2. bis 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen



Das Arbeitsjahr beginnt üblicherweise mit Ihrem Eintrittsdatum. Ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung kann jedoch vorsehen, dass sich Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Kalenderjahr richtet.

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb

Wird das Arbeitsverhältnis im selben Betrieb unterbrochen, wird zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

- Die Dienstzeiten werden bei **Arbeiterinnen und Arbeitern** zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als 60 Tage dauert. Vorausgesetzt, es wurde nicht durch Ihre

Kündigung, eine verschuldete Entlassung oder durch einen unbegründeten Austritt Ihrerseits beendet

- Für **Angestellte** gibt es keine Bestimmung, die ein Zusammenrechnen dieser Art vorsieht

Feiertage während der Erkrankung

Fallen Feiertage in Ihre Arbeitsunfähigkeit, werden sie nicht auf die Fortzahlung angerechnet. Ihr Anspruch verlängert sich daher um die Feiertage in Ihrem Krankenstand. Denn es gilt der Grundsatz: Feiertagsentgelt vor Krankenentgelt

Dieser Grundsatz gilt nicht, wenn Sie bei guter Gesundheit an diesem Feiertag oder an diesen Feiertagen ausnahmsweise gearbeitet hätten.

Sonderregelungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gelten für die maximale Entgeltfortzahlungsdauer eigene Regelungen.

Die Anspruchszeiträume sind:

Dienstzeit	volles Entgelt
bis 15. Jahr	8 Wochen pro Arbeitsunfall
ab 16. Jahr	10 Wochen pro Arbeitsunfall

Es besteht daher kein „Hälfte-Anspruch“ bei längerer Arbeitsunfähigkeit.



Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus einem Arbeitsunfall beziehen sich auf den Anlassfall. Das bedeutet: Sie haben für jeden Arbeitsunfall grundsätzlich Anspruch auf das volle Krankenentgelt. Die Unfälle werden weder pro Jahr zusammengerechnet, noch „normalen“ Krankenständen hinzugerechnet.

Hängt allerdings eine erneute Arbeitsverhinderung (Folgekrankheit) ursächlich mit Ihrem ursprünglichen Arbeitsunfall zusammen, dann werden diese wiederholten Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahres zusammengerechnet.

Ihre Dienstverhinderung wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit reicht in das neue Arbeitsjahr hinein? Dann entsteht kein neuerlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Es bleibt bei der maximalen Fortzahlungsdauer von 8 bzw. 10 Wochen.

Ein neuer Anspruch entsteht erst dann, wenn Sie im neuen Arbeitsjahr wieder zu arbeiten beginnen.

Regelungen bei Wiedererkrankung

Bei einer erneuten Erkrankung im gleichen Arbeitsjahr gilt Folgendes:

- Alle krankheitsbedingten Wiedererkrankungen innerhalb eines Arbeitsjahres werden zusammengerechnet. Ausnahmen sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, bei diesen erfolgt keine Zusammenrechnung
- Ein Entgeltfortzahlungsanspruch steht Ihnen bei einer Wiedererkrankung nur zu, wenn der Fortzahlungszeitraum innerhalb des Arbeitsjahres noch nicht ausgeschöpft ist
- Mit dem Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wieder in vollem Umfang neu
- Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr in das nächste hinein, gilt die Krankenstanddauer im neuen Arbeitsjahr als erstmalige Erkrankung. Und zwar auch dann, wenn Sie den Anspruch auf Krankentgelt im alten Jahr ausgeschöpft und kein Entgelt mehr erhalten haben



Anders bei **Arbeitsunfällen** und **Berufskrankheiten**: Reicht hier eine Dienstverhinderung in das neue Arbeitsjahr hinein, entsteht kein neuerlicher Entgeltfortzahlungsanspruch. Es bleibt bei maximal 8 bzw. 10 Wochen. Ein neuer Anspruch entsteht erst, wenn Sie im neuen Arbeitsjahr den Dienst wieder angetreten haben.

Es kann sein, dass ein Kollektivvertrag für Angestellte bei einer Wiedererkrankung innerhalb von 6 Monaten bessere Regelungen für Angestellte vorsieht, als das vor dem 1. Juli 2019 geltende Angestelltengesetz.

Da die Bestimmungen dieser Kollektivverträge auf der „alten“ gesetzl. Regelung aufbauen, bleiben sie weiterhin gültig, bis der Kollektivvertrag eine neue Regelung trifft.

Höhe der Entgeltfortzahlung nach dem Ausfallsprinzip

Wie viel Entgelt Sie bekommen, regelt das Ausfallsprinzip. Es gilt unabhängig davon, ob Sie sich in einem Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis befinden. Danach steht Ihnen während Ihres Krankenstandes jenes Entgelt zu, welches Sie ohne Krankenstand verdient hätten.

Das Einarbeiten der ausgefallenen Arbeitszeit ist genauso unzulässig wie das Verbuchen von Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto.

**KON
KRET**

Der Begriff „Entgelt“ umfasst nicht nur das Grundgehalt, sondern auch Sonderzahlungen, Überstundenvergütung, Provisionen und Erfolgsprämien, aber keinen Ersatz für Aufwände.

Folgende Leistungen werden nicht in die Entgeltfortzahlung eingerechnet:

- Fehlgeldentschädigungen
- Tag- und Nächtigungsgelder
- Trennungsgelder
- Entfernungszulagen
- Fahrtkostenvergütungen

-
- Freie oder verbilligte Mahlzeiten und Getränke
 - Ihre Beförderung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers
 - Der teilweise oder gänzliche Ersatz Ihrer Kosten für Arbeitsfahrten

Überstunden

Leisten Sie fest im Vorhinein eingeteilte Überstunden, muss Ihnen Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber diese Stunden im Krankenstand bezahlen. Ist nicht klar, welche Überstunden Sie zu leisten hätten, gilt der Durchschnitt der Überstunden in den letzten 13 Wochen als Berechnungsgrundlage.

Schwankende Entgelte

Die Berechnung schwankender Entgeltbestandteile erweist sich oft als schwierig:

- Bekommen Sie einen Akkord-, Stück- oder Gedingelohn, bemisst sich die Höhe des Entgelts am Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen
- Erhalten Sie Provisionen, bekommen Sie den Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate
- Auch in anderen Fällen kann bei wechselnder Entgelthöhe oder einer Änderung des Arbeitsausmaßes der Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt werden. Zum Beispiel bei unregelmäßiger Leistung von Nachtdiensten

Sonderzahlungen

Der Anspruch auf Sonderzahlungen – Urlaubs- und Weihnachtsgeld – richtet sich nach dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bei längerer Erkrankung nur mehr den halben Lohn zahlen, dann besteht auch nur mehr Anspruch auf die halben Sonderzahlungen.

Wenn die Arbeitgeberseite keinen Lohn mehr zahlen muss, besteht kein Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Denn bei einer halben Entgeltfortzahlung oder beim Entfall der Entgeltfortzahlung von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber erhalten Sie Krankengeld von der Krankenkasse, wobei die Sonderzahlungen mitberechnet werden.

Ein Kollektivvertrag kann aber bessere Regelungen enthalten.

„Gesundheitsprämien“ sind nicht erlaubt

Aufgrund des Ausfallsprinzips ist es der Arbeitgeberseite verboten, nicht erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu belohnen. So etwa sind Anwesenheitsprämien rechtswidrig. Gleiches gilt für einmalige freiwillige Leistungen wie z. B. Reisegutscheine oder sonstige Geschenke.

Die Gewährung von Leistungen an gesunde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würde die erkrankten Kolleginnen und Kollegen benachteiligen und daher den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen.

Deshalb haben auch die erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf diese Leistungen.

Krankengeld als Leistung der Sozialversicherung

Das Krankengeld bekommen Sie nicht von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber, sondern von der Krankenkasse. Es steht ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit in folgender Höhe zu:

- 50 Prozent der Bemessungsgrundlage bis zum 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit
- 60 Prozent ab dem 43. Tag



Die Bemessungsgrundlage ist jener sozialversicherungspflichtige Bruttolohn, den Sie im Kalendermonat vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches erzielt haben. Eine Obergrenze stellt bei hohen Löhnen aber die sozialversicherungsrechtliche Höchstbemessungsgrundlage dar.

Je nach Krankenversicherungsträger kann sich Ihr Anspruch auf bis zu maximal 75 Prozent der Bemessungsgrundlage erhöhen. Und zwar dann, wenn Sie Familienangehörige haben.

Dauer des Anspruchs

- Krankengeld bekommen Sie grundsätzl. 26 Wochen lang
- Waren Sie in den letzten 12 Monaten vor dem Krankenstand mindestens 6 Monate lang krankenversichert, erhöht sich der Anspruch auf Krankengeld auf 52 Wochen
- Bis zu 78 Wochen kann Ihr Anspruch dann betragen, wenn dies in der Satzung Ihres Krankenversicherungsträgers vorgesehen ist
- Hat die Krankenkasse das Krankengeld bis zur maximalen Dauer bezahlt? Dann entsteht erst dann ein neuer Anspruch auf Krankengeld aus demselben Versicherungsfall, wenn Sie mindestens 3 Monate lang wieder sozialversicherungspflichtig – also über der Geringfügigkeitsgrenze – beschäftigt waren

Höhe des Anspruchs

Haben Sie einen Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gilt folgende Regelung:

- Haben Sie Anspruch auf eine Fortzahlung in Höhe von mehr als 50 Prozent Ihres Entgelts, ruht Ihr Anspruch auf Krankengeld
- Liegt Ihr Anspruch bei 50 Prozent (Teilkrankengeld), ruht Ihr Anspruch auf Krankengeld zur Hälfte



Ob Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch tatsächlich bezahlt wird, ist für die Sozialversicherung nicht von Bedeutung.

zB

Saskia Sturz ist Angestellte und hat sich bei einem Skiunfall schwer verletzt. Deshalb befindet sie sich im Krankenstand.

Bis zu 6 Wochen (42 Tage) hat Saskia Sturz gegenüber Ihrer Firma Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung. Das Krankengeld von Ihrer Sozialversicherung ruht.

Nach den 6 Wochen hat sie weitere 4 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, allerdings nur noch in halber Höhe. Das Krankengeld ruht zur Hälfte. Das heißt, Sie bekommen in diesen 4 Wochen das halbe Entgelt von Ihrer Firma und 30 Prozent der Bemessungsgrundlage als halbes Krankengeld von ihrer Sozialversicherung.

Leider dauert der Krankenstand von Saskia Sturz über diese 4 Wochen hinaus. Sie hat keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung durch ihren Betrieb. Nun bekommt sie das volle Krankengeld der Krankenkasse in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage.

Ende des Arbeitsverhältnisses während der Erkrankung

Als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer können Sie auch während eines Krankenstandes gekündigt werden.

Werden Sie während eines Krankenstandes gekündigt oder ohne wichtigen Grund entlassen, haben Sie Anspruch auf Fortzahlung. Gleiches gilt, wenn die Arbeitgeberseite Ihren Austritt verschuldet bzw. eine einvernehmliche Auflösung erfolgt.

Das heißt: Die Arbeitgeberseite muss Ihnen für die Zeit Ihrer Erkrankung bis zum Höchstmaß der Anspruchsdauer Entgelt bezahlen. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ihrer Gesundung geendet hat.

**ACH
TUNG**

Die Fortzahlung umfasst nicht nur Lohn bzw. Gehalt. Sie inkludiert auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn am Ende des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch besteht.

Beim Urlaubsanspruch gilt eine andere Regelung. Der Urlaub wird nur bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses und nicht bis zum Ende der Lohnfortzahlungspflicht berechnet.

zB

Pia Putz arbeitet noch keine 5 Jahre in einer Baufirma und erkrankt am 1. April erstmalig. Ihr Krankenstand dauert 12 Wochen.

Ihre Firma kündigt sie unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen mit 5. April bis zum 19. April.

Obwohl ihr Arbeitsverhältnis am 19. April endet, muss ihr der Betrieb den Lohn für einen Krankenstandzeitraum von 12 Wochen bezahlen, gerechnet ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Das heißt: Pia Putz bekommt 8 Wochen das volle und 4 weitere Wochen das halbe Entgelt. Der Urlaubsanspruch wird aber nur bis zum arbeitsrechtlichen Ende berechnet, also nur bis zum 19. April.

Beginnt während der Kündigungsfrist und eines laufenden Krankenstandes ein neues Arbeitsjahr, muss die Arbeitgeberseite die Entgeltfortzahlung von Neuem leisten.

Denn mit Beginn des neuen Arbeitsjahres erhalten Sie einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Höhe und Dauer (Ausnahme: Arbeitsunfall und Berufskrankheit).

zB

Fabian Freundlich arbeitet noch keine 2 Jahre als Arbeiter in einem Architekturbüro. Er wird am 20. März krank, die Dauer des Krankenstandes beträgt 12 Wochen.

Das Architekturbüro kündigt Herrn Freundlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungs-

zB

frist von 2 Wochen mit 27. März zum 10. April.
Sein neues Arbeitsjahr beginnt am 1. April.

Der Beginn des neuen Arbeitsjahres fällt sowohl in die Kündigungsfrist als auch in den laufenden Krankenstand. Dadurch entsteht am 1. April ein neuer, voller Entgeltfortzahlungsanspruch auf 8 Wochen volles Entgelt und weiteren 4 Wochen halbes Entgelt.

Das heißt: Das Arbeitsverhältnis endet zwar am 10. April, das Architekturbüro muss den Lohn aber für einen weiteren Krankenstandzeitraum von 12 Wochen bezahlen, gerechnet ab Beginn des Arbeitsjahres mit 1. April. Fabian Freundlich bekommt ab 1. April für 8 Wochen das volle und für 4 weitere Wochen das halbe Entgelt.

Einvernehmliches Ende während des Krankenstandes

Wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich während des Krankenstandes aufgelöst, muss die Arbeitgeberseite das Krankenentgelt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus weiterbezahlen.



Diese Regelung gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis „im Hinblick auf“ einen künftigen Krankenstand einvernehmlich aufgelöst wird. Zum Beispiel wegen einer bevorstehenden Operation oder einer genehmigten Kur.

Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltfortzahlung

In folgenden Situationen haben Sie keinen Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus:

- Auflösung in der Probezeit
- Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Kündigung durch Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer
- Berechtigte Entlassung
- Unbegründeter vorzeitiger Austritt

Wenn Sie gekündigt werden, endet Ihre Pflicht zur Vorlage der Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit mit dem arbeitsrechtlichen Ende. Ihr Betrieb kann also nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Bestätigung der Krankenkasse oder der Ärztin bzw. des Arztes über die Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit fordern.

**ACH
TUNG**

Sie müssen jedoch das Ende des Krankenstandes mit einer ärztlichen Bestätigung bekanntgeben: Die Arbeitgeberseite muss wissen, wann die Entgeltzahlungspflicht endet.

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. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0. Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **315**

17. überarbeitete Druckauflage, September 2019



Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Str. 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: MZ 02Z34648 M

Titelfoto: © Viacheslav Iakobchuk – Adobe Stock

Grafik: Jörg Schieler

Druck: Walla Druck Ges.m.b.H., 1050 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: September 2019



wien.arbeiterkammer.at