

KRANKHEIT AM ARBEITSPLATZ

1. Welche Verpflichtungen treffen einen Dienstnehmer im Krankheitsfall?

Ein Dienstnehmer ist im Krankheitsfall verpflichtet, ohne Verzug seine Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Bestätigung der Krankenkasse oder eines Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen (§ 8 Abs 8 Angestelltengesetz - AngG).

2. Welche Sanktionen treffen den Dienstnehmer bei Verstoß gegen diese Verpflichtungen?

Kommt der Arbeitnehmer seiner Mitteilungs- und Nachweispflichten nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt.

Nach der Judikatur setzt die Verpflichtung im Dienstvertrag zur Vorlage einer ärztlichen Krankheitsbestätigung gemäß § 8 Abs 8 AngG ein entsprechendes **Verlangen** des Arbeitgebers **im Einzelfall** voraus. Die generelle Festlegung einer Vorlagepflicht beispielsweise in einem Arbeitsvertrag ist eine im Vergleich zur einseitig zwingenden gesetzlichen Bestimmung ungünstigere Regelung und damit nichtig (OGH DRdA 1990, 453).

Im Ergebnis bedeutet dies, dass die vertragliche Verpflichtung zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zwar sinnvoll ist, um den Dienstnehmer an seine Verpflichtung zu erinnern, jedoch ist eine Aufforderung im Einzelfall erforderlich, um die Entgeltfortzahlung für die Dauer der Säumnis einstellen zu dürfen.

3. Muss der Dienstnehmer die Art der Erkrankung bekannt geben?

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die genaue Art der Erkrankung anzugeben, weil dies grundsätzlich in seine **Privatsphäre** fällt. Fragen des Dienstgebers nach der Art der Erkrankung sind nur insoweit zulässig und auch wahrheitsgemäß zu beantworten, als sie für den Betrieb, die übrigen Arbeitnehmer oder die Arbeit selbst von Bedeutung sind. Aus

§ 15 Abs 1, 2. Satz Arbeitnehmerschutzgesetz wird abgeleitet, dass ein Arbeitnehmer, dessen Gesundheitszustand durch die Tätigkeit **gefährdet** würde bzw dessen Gesundheitszustand andere Mitarbeiter gefährden würde, verpflichtet ist, dem Arbeitgeber über seine Erkrankung Mitteilung zu machen.

4. Welche Ansprüche auf Entgeltfortzahlung hat der Dienstnehmer?

Ein Angestellter hat gemäß § 8 Abs 1 AngG bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wobei sich die Dauer dieses Anspruches nach der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses bemisst. Zunächst besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Höhe für die Dauer von **6 Wochen**. Ist der Dienstnehmer – unmittelbar oder innerhalb eines halben Jahres – danach weiterhin krank, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des halben Entgelts für weitere vier Wochen. Übersteigt die durchgehende Erkrankung diesen Zeitraum, endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

5. Welche Ansprüche bestehen im Fall der Wiedererkrankung?

Tritt der Mitarbeiter schließlich seinen Dienst wieder an und ist er innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals krank, so hat er – nach Ausschöpfung des oben (Punkt 4) genannten Anspruches – Anspruch auf Entgeltfortzahlung im nachstehenden Ausmaß (§ 8 Abs 2 AngG):

- Zunächst 6 Wochen Anspruch auf das halbe Entgelt;
- danach 4 Wochen Anspruch auf ein Viertel des Entgelts.

Der Gesetzeswortlaut legt nahe, dass ein neuer **Vollanspruch** (§ 8 Abs 1 AngG) erst dann entstehen kann, wenn der Angestellte ein halbes Jahr Dienstzeit ohne neuerliche Dienstverhinderung aufweisen kann. Diese Auffassung wird jedoch von der Rechtsprechung **nicht** geteilt.

Nach der Rechtsprechung ist vielmehr lediglich auf den Tag des Dienstantrittes nach der ersten Erkrankung abzustellen. Eine nach einem halben Jahr nach diesem Tag eintretende Erkrankung gilt wieder als Ersterkrankung und löst einen neuen (vollen) Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 8 Abs 1 AngG aus, auch wenn innerhalb des halben Jahres Wiedererkrankungen aufgetreten sind, für die Entgeltfortzahlung im halben Ausmaß (§ 8 Abs 2 AngG) geleistet wurde (vgl OGH 26.3.1957, Arb 6635; OGH 14.5.1957, Arb 6657).

6. In welcher Höhe ist das Entgelt weiter zu bezahlen?

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist grundsätzlich das vor Eintritt der Dienstverhinderung regelmäßig verdiente Entgelt unter Einbeziehung sämtlicher Entgeltbestandteile (zB Prämien); im Kollektivvertrag kann die Bemessungsgrundlage abweichend geregelt sein (etwa nach dem durchschnittlichen Einkommen in der Vergangenheit oder nach dem Ausfallsprinzip).

7. Ist eine Kündigung während eines Krankenstandes zulässig?

Es ist zulässig, einen Arbeitnehmer auch während des Krankenstandes zu kündigen. Hat der Arbeitnehmer während dieses Krankenstandes Anspruch auf Entgeltfortzahlung, so bleibt gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die oben skizzierte Dauer bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet.

Bei den Beendigungsansprüchen des Mitarbeiters ist zu berücksichtigen, dass für die Abgeltung des Urlaubs auch entgeltfreie Zeiten, daher auch Krankenstände, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, zu berücksichtigen sind (§ 2 Abs 2 Urlaubsgesetz; OGH 5.9.2001, 9 ObA 219/01y).

Hingegen besteht der Anspruch auf Sonderzahlungen nicht für Zeiten, für die keine Pflicht zur Entgeltzahlung besteht (OGH 18.10.2000, 9 Ob A 209/00a).

Für einen allfälligen Abfertigungsanspruch sind entgeltfortzahlungsfreie Zeiten hingegen zu berücksichtigen.

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at