

# Krankentgelt der Arbeiter (Rechtslage bis 30.6.2018)

## Ausmaß - Ausfallsprinzip - Arbeitsunfähigkeit - Mitteilungs- / Nachweispflicht

Nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) hat ein Arbeiter, der infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert ist, Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Er verliert diesen Anspruch nur, wenn er die Verhinderung vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat

### Ausmaß

Das Ausmaß der Entgeltfortzahlung ist dienstzeitabhängig gestaffelt.

| Dienstjahre | Anspruch bei                   |               |
|-------------|--------------------------------|---------------|
|             | Krankheit                      | Arbeitsunfall |
| 1. – 5.     | 6 Wochen voll + 4 Wochen halb  | 8 Wochen      |
| 6. – 15.    | 8 Wochen voll + 4 Wochen halb  | 8 Wochen      |
| 16. – 25.   | 10 Wochen voll + 4 Wochen halb | 10 Wochen     |
| ab 26.      | 12 Wochen voll + 4 Wochen halb | 10 Wochen     |

Bei neuerlicher Erkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur soweit, als der Anspruch noch nicht ausgeschöpft wurde.

#### **Vorsicht!**

Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch. Befindet sich der Arbeiter zu Beginn des Arbeitsjahres im fortlaufenden Krankenstand, so entsteht auch dann ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Krankenstand durch einen Freizeitunfall herbeigeführt wurde.

Unabhängig davon besteht bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit pro Anlassfall ein zusätzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Mehrere Krankenstände aus demselben Arbeitsunfall sind zusammenzurechnen.

### Anrechnungsbestimmungen

Für die Bemessung der Dauer des Anspruches sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen, außer die Unterbrechung erfolgte durch

- eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer,
- einen Austritt ohne wichtigen Grund oder
- eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung.

Weitere kollektivvertragliche Anrechnungsbestimmungen sind darüber hinaus zu beachten.

## Ausfallsprinzip

Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeiters umfasst das regelmäßige Entgelt nach dem sogenannten Ausfallsprinzip. Maßgeblich ist, was der Arbeitnehmer verdient hätte, wäre er nicht krank gewesen. Kann dies wegen regelmäßiger Mehrarbeit oder in Fällen von Akkordarbeit nicht exakt festgestellt werden, ist grundsätzlich vom Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen auszugehen. Aufwandersätze sind nicht einzubeziehen. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.

## Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Ob jemand krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, bestimmt der Arzt. Der Arbeiter hat sich den ärztlichen Anordnungen entsprechend zu verhalten. Fehlverhalten im Krankenstand, das geeignet ist, den Heilungsverlauf zu verzögern, stellt einen Entlassungsgrund dar.

Einer Erkrankung gleichgestellt sind u.a. Kur- und Erholungsaufenthalte und Aufenthalte in Rehabilitationszentren, die von einem Sozialversicherungsträger bewilligt oder angeordnet wurden. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des ASVG. Arbeitsunfälle (einschließlich Wegunfälle und gleichgestellte Unfälle) sind Unfälle in örtlichem, zeitlichem und ursächlichem Zusammenhang mit der die Versicherungspflicht begründenden Tätigkeit. Berufskrankheiten müssen als solche anerkannt sein. Ein Privatunfall und ein Unfall bei nebenberuflicher Erwerbstätigkeit werden als "normaler" Krankenstand behandelt.

### Beispiel:

Arbeiter mit 7 Dienstjahren

|   |  |
|---|--|
| Beginn des Arbeitsjahres:                         | 1.9.   |
| Krankenstand (Arbeitsunfall)                      | 5 Wochen (ab 11.10.)   |
| weiterer Krankenstand (Grippe)                    | 2 Wochen (ab 10.1. des Folgejahres)  |
| weiterer Krankenstand (bewilligter Kuraufenthalt) | 3 Wochen (ab 13.6. des Folgejahres)  |
| weiterer Krankenstand nach Privatunfall           | laufend (ab 18.7. des Folgejahres)   |
|   |  |
| Arbeitsunfall (gesondert abzurechnen!)            | 5 Wochen volle Entgeltfortzahlung  |
| 1. Erkrankung                                     | 2 Wochen volle Entgeltfortzahlung  |
| 2. Erkrankung                                     | 3 Wochen volle Entgeltfortzahlung  |
| 3. Erkrankung                                     | 3 Wochen volle Entgeltfortzahlung  |
|   | 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung  |
|   | ab Beginn des neuen Arbeitsjahres (1.9.) neuer Entgeltfortzahlungsanspruch (8 Wochen voll, 4 Wochen halb)! |

## Mitteilungs- und Nachweispflicht

Der Arbeiter ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert bekannt zu geben. Nur auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen (siehe dazu unsere Info "Krankenstandsbestätigung").

**Vorsicht!**

Die Nichterfüllung dieser Mitteilungs- und Nachweispflichten führt zum Entgeltverlust für die Dauer der Säumnis, berechtigt aber nur in Ausnahmefällen zur fristlosen Entlassung.

**Tipp!**

Für den Fall einer unrichtigen oder unvollständigen Information wird empfohlen, auf der Abrechnung einen entsprechenden Rückforderungsvorbehalt hinsichtlich des bezahlten Krankenentgelts zu erklären.

## Verschulden Dritter

Bei von Dritten verschuldeter Arbeitsunfähigkeit (z.B. Verkehrsunfall) hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz des fortgezahlten Entgelts samt Arbeitgeberbeiträgen gegen den Schädiger.

**Tipp!**

Klein- und Mittelbetriebe können bei Arbeitsverhinderungen einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt beantragen (siehe dazu unsere Info "Zuschuss zur Entgeltfortzahlung").

Stand: 22.02.2021