

Vorwort

Meine langjährige arbeitsrechtliche Beratungs- und Vertretungspraxis (primär beim Arbeits- und Sozialgericht Wien) hat gezeigt, dass in einer erheblichen Zahl arbeitsrechtlicher Konfliktsituationen ein Krankenstand eine Rolle spielt, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Krankenstände aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten.

Die Arbeitnehmerseite verweist bei diesem Thema vor allem auf das Problem, dass sich Arbeitnehmer trotz beeinträchtigter Gesundheit gezwungen sehen, zur Arbeit zu erscheinen, weil sie fürchten, dass bei häufigeren Krankenständen mit einer Kündigung zu rechnen ist.

Die Arbeitgeberseite sieht die Gefahr des Missbrauchs bzw der schnellen (dem Wunsch des jeweiligen Arbeitnehmers entsprechenden) Krankschreibung ohne genaue Prüfung und Kontrolle.

Der OGH hat zur Krankschreibung die Auffassung vertreten, dass die gegenwärtige Praxis „unbefriedigend“ ist, weil sich der Arzt auf die Angaben seines Patienten verlassen muss und regelmäßig ohne Kenntnis der Art der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und den damit verbundenen Anforderungen eine Bescheinigung über die von ihm zu prüfende Rechtsfrage der „Arbeitsunfähigkeit“ auszustellen hat (OGH 14.11.1996, 8 ObA 2302/96d, ARD 4817/11/97).

Die sich aus diesem Spannungsfeld ergebenden Konflikte sind auch dadurch gekennzeichnet, dass beim Arbeitnehmer wie auch beim Arbeitgeber oft nur eine lückenhafte Kenntnis der Rechte und Pflichten bei Krankenständen gegeben ist. Dieses Fachbuch soll einen Beitrag zur besseren Information leisten.

Das Werk enthält neben den Gesetzestexten einen Kommentar zu den wichtigsten Bestimmungen zum Krankenstand im Anwendungsbereich des privaten Arbeitsrechts sowie detaillierte Informationen zu den wesentlichen Fragen, die sowohl für Arbeitnehmer (Dauer des Entgeltanspruchs, Höhe des Entgelts, Kündigung im Krankenstand, Anfechtung einer Kündigung etc) wie auch für Arbeitgeber (Kontrolle, Überwachung durch eine Detektei, Ankündigung unberechtigter Krankenstände, Erschleichen einer Krankenstandsbestätigung etc) wesentlich sind. Arbeitnehmern und Arbeitgebern soll ein möglichst verständlicher Zugang zu diesen Informationen eröffnet werden.

Seit der 1. Auflage hat es etliche Änderungen im Krankenstandsrecht und wichtige Entscheidungen insbesondere des OGH gegeben. Hervorzuheben sind die am 12.10.2017 (3 Tage vor der Nationalratswahl vom 15.10.2017) im Nationalrat von SPÖ, FPÖ und den Grünen beschlossenen Maßnahmen zur Angleichung von Arbeitern und Angestellten (nach dem Modell der SPÖ). Entgegen der zuvor üblichen Vorgangsweise in der 2. Republik ist in diesem Fall bei einer besonders bedeutenden arbeitsrechtlichen Materie keine vorherige Einigung der Sozialpartner abgeschlossen worden. Die Angleichung beruht daher nicht auf einer Zustimmung bzw Absprache mit der Arbeitgeberseite. Im Wesentlichen bezieht sie sich auf die Bereiche Kündigung und Krankenstand.

Weiters wurden auch inhaltliche Änderungen für beide Gruppen vorgenommen (insbesondere 8 Wochen Krankenentgelt bereits nach einem Jahr statt nach 5 Jahren, Krankenentgeltfortzahlung nach einer einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, Verlängerung der Entgeltfortzahlungszeiten bei Lehrlingen und Entfall der kürzeren Kündigungsfristen für Angestellte, die nur wenige Stunden wöchentlich arbeiten).

Abgesehen davon hat es sich lediglich um eine teilweise Angleichung gehandelt, weil kein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff geschaffen wurde, sondern die Trennung in Arbeiter und Angestellte geblieben ist. Dies betrifft insbesondere das ArbVG, wo getrennte Arbeiter- und Angestellten-Betriebsräte nicht beseitigt wurden. Weiters wurde nichts an den unterschiedlichen Gründen (und der taxativen Aufzählung der Gründe nur bei den Arbeitern) bei der Entlassung (§§ 27 AngG und 82 GewO 1859) geändert.

Im Bereich des Krankenstandsrechts kann zwischen Arbeitern und Angestellten von einer Angleichung gesprochen werden, weil der Anspruch der Angestellten auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bei Krankenstand an die Systematik der Arbeiter (nach dem EFZG) angepasst wurde (§ 8 Abs 1 bis 2a AngG). Die Angleichung ist mit 1.7.2018 in Kraft getreten und findet auf Dienstverhinderungen Anwendung, die in Arbeitsjahren eintreten bzw eingetreten sind, welche nach dem 30.6.2018 begonnen haben bzw beginnen. Die Regelungen in getrennten Gesetzen (EFZG, AngG, ABGB, etc) wurde nicht geändert (Details siehe die Einleitung zu § 8 AngG).

Abgesehen davon wurden in die 2. Auflage insbesondere auch spezielle rechtliche Informationen zur Corona-Krise im Zusammenhang mit Krankenständen aufgenommen.

Ich hoffe, mit der 2. Auflage dieses Kommentars einen Beitrag zum besseren Verständnis eines kontroversiellen Spezialbereiches und zur Lösung schwieriger Rechtsfragen geliefert zu haben.

Wien, im Mai 2021

Dr. Thomas Rauch