

## **Kündigungen im Krankenstand**

**Bisher entstand im neuen Arbeitsjahr ein neuerlicher Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann, wenn der Arbeitnehmer bei fortdauerndem Krankenstand bereits im vorangegangenen Arbeitsjahr gekündigt oder unberechtigt entlassen wurde. Nun ist das aber anders.**

Gemäß dem österreichischen Entgeltfortzahlungsgesetz hat ein Arbeitnehmer im Krankheitsfall Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts. Dieser Anspruch besteht für krankheitsbedingte Dienstverhinderungen von bis zu zehn Wochen pro Arbeitsjahr. Dabei gebühren dem Arbeitnehmer zuerst 6 Wochen das volle und danach 4 Wochen das halbe Entgelt.

### **Anspruch losgelöst vom Dienstverhältnis**

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung ist in folgenden Fällen losgelöst vom Bestand eines aufrechten Dienstverhältnisses: Der Arbeitgeber muss das Entgelt auch weiterzahlen, wenn er den Arbeitnehmer während dessen Krankenstand

- kündigt,
- unberechtigt entlässt oder
- den Arbeitgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers trifft.

### **Einvernehmliche Lösung von Dauer?**

Wird das Dienstverhältnis während des Krankenstands einvernehmlich gelöst, so endet der Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber mit dem Ende des Dienstverhältnisses. Dauert der Krankenstand über das Ende des gelösten Dienstverhältnisses hinaus noch an, kann der Arbeitnehmer bei der zuständigen GKK Krankengeld beantragen. Dies ist allerdings nur zulässig, wenn die einvernehmliche Lösung von Dauer ist: Wird das Dienstverhältnis bloß für die Dauer des Krankenstandes beendet, stellt diese Abwälzung des Krankengeldes auf die Sozialversicherung einen unzulässigen Missbrauch dar.

### **Kein zusätzlicher Entgeltfortzahlungsanspruch**

Bisher war man der Ansicht, dass im neuen Arbeitsjahr ein neuerlicher Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer - bei fortdauerndem Krankenstand - bereits im vorangegangenen Arbeitsjahr gekündigt oder unberechtigt entlassen wurde. Laut jüngster höchstgerichtlicher Rechtsprechung entsteht jedoch in einem solchen Fall im neuen Arbeitsjahr kein zusätzlicher Entgeltfortzahlungsanspruch mehr.