

CHRONISCHE ERKRANKUNG UND ARBEITSWELT

Generell gilt: Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber gegenüber eine Treuepflicht. Der Arbeitgeber hat dem Dienstnehmer gegenüber eine Fürsorgepflicht.

1. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Begünstigte Behinderte (Einstufung)

Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger/innen und gleichgestellte Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Österreichischen Staatsbürgern gleichgestellt sind EU-Bürger, EWR-Bürger, Schweizer Bürger und deren Familienangehörige, Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind, und Drittstaatsangehörige, die berechtigt sind, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachgehen, soweit diese Drittstaatsangehörigen hinsichtlich der Entlassungsbedingungen nach dem Recht der Europäischen Union österreichischen Staatsbürgern gleichzustellen sind.

Nicht als begünstigte Behinderte gelten behinderte Personen, die

- sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden (Ausnahme: Lehrlinge, Personen, die eine Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege absolvieren und Personen, die an einer Hebammenakademie oder einer entsprechenden Fachhochschule ausgebildet werden),
- das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen,
- nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften Geldleistungen wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit (dauernder Berufsunfähigkeit) bzw. Ruhegelder oder Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen und nicht in Beschäftigung stehen oder
- nicht in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen und infolge des Ausmaßes ihrer Funktionsbeeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb nicht in der Lage sind.

Beschäftigungspflicht

Arbeitgeber, die 25 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Arbeitnehmer mindestens eine begünstigte behinderte Person einzustellen. Wenn diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, muss der Dienstgeber eine sog. Ausgleichstaxe an das Sozialministeriumservice entrichten:

- Diese beträgt für Kleinunternehmen derzeit monatlich EUR 251,- (Stand 2016) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre.
- Die Ausgleichstaxe für Dienstgeber, die 100 bis 399 Dienstnehmer beschäftigen, beträgt monatlich EUR 352,- (Stand 2016) für jede Person, die zu beschäftigen wäre.
- Dienstgeber, die 400 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, bezahlen monatlich EUR 374,- (Stand 2016) für jede Person, die zu beschäftigen wäre.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten behinderten Personen erhält der Dienstgeber vom Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zusätzlich eine Prämie in Höhe der jeweils aktuellen Ausgleichstaxe.

Kündigungsschutz

Das Behinderteneinstellungsgesetz sieht einen erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Personen vor. Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2010 gegründet wurden, beginnt der Kündigungsschutz nach Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.1.2011 gegründet wurden/werden, beginnt der Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Personen erst nach Ablauf des 4. Arbeitsjahres, sofern diese Personen den begünstigten Behindertenstatus bereits haben. Für Personen, die in den ersten vier Jahren den begünstigten Behindertenstatus erst feststellen lassen, gilt der Kündigungsschutz bereits nach Ablauf von sechs Monaten. Dabei ist es unerheblich, ob die Behinderung bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bestanden hat oder erst später eingetreten ist. Unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses kommt bei Arbeitsunfällen ein sofortiger Schutz zum Tragen.

Zur Rechtswirksamkeit der Kündigung durch den Dienstgeber bedarf es der Zustimmung des Behindertenausschusses nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften. Außerdem ist jedenfalls eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen einzuhalten.

Zu Gerichtsverfahren wegen

Invaliditätspension/Berufsunfähigkeitspension/Pflegegeld:

Für die Sachverständigengutachten sind gute Befunde wichtig. Vor Gericht haben private Gutachten nicht denselben Stellenwert wie Gutachten von gerichtlich beeideten Sachverständigen, weil ihnen das Gericht nicht die gleiche Glaubwürdigkeit zuerkennt.

Zur Vorlage bei Gericht bzw. zur Vorlage beim gerichtlichen Sachverständigen ist es günstig, weniger, dafür komprimierte Unterlagen vorzulegen (Viele Seiten werden weniger gern gelesen und Wichtiges kann so untergehen). Eine eigene Zusammenfassung ist nicht ausreichend.

2. Krankenstand

Dem Dienstgeber ist unverzüglich die Krankheit (bzw. Unfall) sowie die voraussichtliche Dauer zu melden. Der Dienstgeber hat das Recht, jederzeit in die Krankenstandsbestätigung einzusehen. Ausgehzeiten werden durch den behandelnden Arzt geregelt.

Mit einer Kontrolle durch die Krankenversicherung ist zu rechnen. Sollte der Arbeitgeber einen Detektiv beauftragen, kann bei Fehlverhalten durch den Arbeitnehmer ein Ersatz für die Detektivkosten durch den Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Einzelfallentscheidungen: Krankenstände von mehr als 27% der möglichen Arbeitszeit sind ein gerechtfertigter Kündigungsgrund. In einem anderen Fall wurden 126 Arbeitstage über den Zeitraum von einem Jahr genannt.

Regelungen zum Krankenstand sind im Angestelltengesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz und im Kollektivvertrag enthalten. Es gibt beispielsweise Unterschiede bei Arbeitern und Angestellten (aufgrund von KV-Regelungen).

Das Entgelt wird bei Angestellten während des Krankenstandes durch den Dienstgeber wie folgt ausbezahlt.

Beschäftigungsdauer	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
bis 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen
bis fünf Jahre bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit	8 Wochen	4 Wochen
6 bis 15 Jahre	8 Wochen	4 Wochen
16 bis 25 Jahre	10 Wochen	4 Wochen
über 25 Jahre	12 Wochen	4 Wochen

- Kommt es innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit zu einer neuerlichen krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung, so besteht nach Ausschöpfung des restlichen Grundanspruches Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach folgender Maßgabe:

Beschäftigungsdauer	Halbes Entgelt	Viertel Entgelt
bis 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen
6 bis 15 Jahre	8 Wochen	4 Wochen
16 bis 25 Jahre	10 Wochen	4 Wochen
über 25 Jahre	12 Wochen	4 Wochen

- Der Anspruchszeitraum bei einer Wiedererkrankung kann pro Anlassfall nicht länger sein als bei einer Ersterkrankung. Daher beträgt der maximale Gesamtanspruch der Entgeltfortzahlung bei einer Wiedererkrankung bei einer Beschäftigungsdauer
 - von bis zu 5 Jahren 10 Wochen (im Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit 12 Wochen)
 - von 6 bis 15 Jahren 12 Wochen,
 - von 16 bis 25 Jahren 14 Wochen und
 - von über 25 Jahren 16 Wochen.

Das Entgelt wird bei Arbeitern während des Krankenstandes durch den Dienstgeber wie folgt ausbezahlt.

Beschäftigungsdauer	Volles Entgelt	Halbes Entgelt	Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit
bis 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
6 bis 15 Jahre	8 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
16 bis 25 Jahre	10 Wochen	4 Wochen	10 Wochen
über 25 Jahre	12 Wochen	4 Wochen	10 Wochen

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

Reduziert sich die Entgeltfortzahlung, springt die Gebietskrankenkasse mit Krankengeld ein, zunächst wird das halbe Entgelt ausgeglichen, dann **das ganze**. Das Krankengeld wird grundsätzlich bis zu einer Dauer von 26 Wochen gewährt. Diese Anspruchsdauer erhöht sich auf 52 Wochen, wenn die betroffene Person innerhalb der letzten zwölf Monate vor Eintritt des Versicherungsfalles sechs Monate versichert war. Durch die Satzung des zuständigen Krankenversicherungsträgers kann die Dauer des Krankengeldanspruchs auf bis zu 78 Wochen erhöht werden. Von dieser Möglichkeit haben einzelne Krankenversicherungsträger Gebrauch gemacht.

Die AUVA leistet bei Betrieben bis zu 50 Mitarbeitern einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung (ab dem 11. Krankenstandstag).

3. Bewerbung

Bei Befragungsbögen zur Einstellung darf nicht nach Krankheiten gefragt werden. Der Besitz eines Feststellungsbescheides muss grundsätzlich nicht angegeben werden. Allerdings kann Lügen betreffend das Thema Feststellungsbescheid problematisch sein.

Tipp: Sollte der Präsenzdienst aufgrund einer chronischen Erkrankung nicht abgeleistet worden sein und dies wird vom Arbeitgeber hinterfragt, wäre die Antwort „erledigt“ legitim.

4. Diskriminierung am Arbeitsplatz

In Österreich gibt es ein Diskriminierungsverbot (in verschiedener Hinsicht, u.a. ist die Diskriminierung von Personen mit Behinderung verboten, wobei dafür kein Feststellungsbescheid notwendig ist).

Liegt eine Ungleichbehandlung eines Behinderten ohne Kündigungsschutz vor, kann eine Kündigungsanfechtungsklage eingebracht werden. Diese muss bei Gleichbehandlungsproblemen allerdings spätestens 14 Tage nach Zugang der Kündigung eingereicht werden. Rechtlicher Beistand kann durch eine Rechtsschutzversicherung gedeckt sein.

Es ist wichtig, diskriminierende Vorkommnisse am Arbeitsplatz zu notieren und zu dokumentieren. Wenn Mobbing beispielsweise nachweislich psychische Probleme verursacht, hat der Dienstnehmer ein Recht auf vorzeitigen Austritt und ist finanziell so zu stellen wie bei einer Dienstgeberkündigung.

5. Schule und Behinderung:

Es gibt keine bzw. nur unzureichende rechtliche Rahmenbedingungen in Schulen. Daher gibt es kaum rechtliche Handhabe im Konfliktfall. Es gibt z.B. Bestimmungen über die Leistungsbeurteilung, allerdings sind diese sehr vage formuliert.

An den Universitäten gibt es Regelungen und Vorgaben, die auch von Behinderten in Anspruch genommen werden können (besondere Prüfungsbedingungen, es gibt auch Behindertenbeauftragte).

6. Finanzielle Unterstützung (Auffangnetz):

Junge chronisch Kranke, die noch nicht gearbeitet haben und daher in keinem AMS-Bezug oder Krankengeldbezug stehen, haben zumindest Anrecht auf die Mindestsicherung, sofern sie über kein Vermögen verfügen (siehe die jeweiligen entsprechenden Voraussetzungen der Mindestsicherungs-Landesgesetze).

Mag. Andrea Futterknecht
Rechtsanwältin
Reichsratsstraße 17/11
1010 Wien

