

[Home](#) > [Gesundheit & Sicherheit](#) > [Krankenstand](#)

Krankenstand

Dieses Dokument wurde erstellt am 25.03.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Krankmeldung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Entgeltfortzahlung bei Krankheit](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Wiedereingliederungsteilzeit](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Wiedereingliederungsteilzeit Inhalt der Vereinbarung, Dauer und Antritt](#)
 - [Inhalt der Vereinbarung](#)
 - [Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit](#)
 - [Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Wiedereingliederungsteilzeit – Ausmaß der Arbeitszeitreduktion](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Zustehendes Entgelt und Wiedereingliederungsgeld](#)
 - [Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger](#)
 - [Höhe des Wiedereingliederungsgeldes](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Vorzeitige Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit/Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes](#)
 - [Vorzeitige Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit](#)
 - [Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Wiedereingliederungsteilzeit – Sozialversicherung und Kündigungsschutz](#)
 - [Krankenversicherung](#)
 - [Pensionsversicherungsrechtliche Absicherung](#)
 - [Kündigungsschutz](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Krankengeld](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Höhe des Krankengelds](#)
 - [Dauer des Anspruchs auf Krankengeld](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Arbeits- und Entgeltsbestätigung](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Verfahrensablauf](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
- [e-card und Europäische Krankenversicherungskarte](#)
 - [e-card](#)
 - [Europäische Krankenversicherungskarte](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Krankengeld für Selbstständige](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
- [Verfall von Leistungsansprüchen Krankenversicherung von Selbstständigen](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Fristen](#)

- [Zuständige Stelle](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)
- [Experteninformation](#)

Krankenstand

Aktuelle Informationen über Krankenstand, Krankheit von Arbeitnehmern, Krankmeldung, Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Arbeits- und Entgeltsbestätigung etc.

Information für Einsteiger

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber im Falle einer Krankheit von ihrer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) in Kenntnis zu setzen.

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach Arbeitsantritt durch Krankheit oder Unglücksfall an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dies vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet zu haben, hat sie/er Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen.

Der Anspruch erhöht sich je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses auf bis zu zwölf Wochen. Durch jeweils weitere vier Wochen behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

TIPP Für Dienstgeberinnen/Dienstgeber besteht die Möglichkeit, die Krankenstandsdaten ihrer Dienstnehmerinnen/ihrer Dienstnehmer online abzurufen.

Ausführliche Informationen zum Thema "[=> ELGA – Elektronische Gesundheitsakte](#)" finden sich auf [HELP.gv.at](#).

Weiterführende Links

- [=> Krankenstandsdaten online abfragen \(ELDA\)](#)
- [=> Kurzfilm zum Thema "Krankenstand" \(Arbeiterkammer\)](#)
- [=> Krankheit und Pflege \(Arbeiterkammer\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Krankmeldung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber im Falle einer Krankheit von ihrer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) in Kenntnis zu setzen.

ACHTUNG Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit verlangen. Diese kann bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangt werden, ist oft jedoch erst ab dem vierten Tag der Krankheit erforderlich.

Als Beginn der Arbeitsunfähigkeit gilt in der Regel der von der Ärztin/dem Arzt festgestellte Tag.

HINWEIS Grundsätzlich ist die Ärztin/der Arzt auch für die Gesundheitsmeldung zuständig. Trotzdem wird die Online-Selbstabmeldung vom Krankenstand, die über die Portale der Gebietskrankenkassen angeboten wird, gleichwertig wie eine Gesundheitsmeldung bei der Ärztin/dem Arzt behandelt.

Weiterführende Links

- [=> Arztsuche \(Österreichisches Gesundheitsportal\)](#)
- [=> Kontaktdaten der Sozialversicherungsträger/Gebietskrankenkassen \(Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger\)](#)
- [=> Kurzfilm zum Thema "Krankenstand" \(Arbeiterkammer\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach Arbeitsantritt durch Krankheit oder Unglücksfall an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dies **vorsätzlich** oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet zu haben, hat sie/er Anspruch auf Entgeltfortzahlung für **sechs Wochen**.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch erhöht sich je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses auf **bis zu zwölf Wochen**. Durch jeweils **weitere vier Wochen** behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den **Anspruch auf das halbe Entgelt**.

Bei Wiedererkrankung innerhalb eines [» Arbeitsjahres](#) bestehen unterschiedliche Regelungen für Arbeiterinnen/Arbeiter einerseits bzw. für Angestellte andererseits.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben bei neuerlicher Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur insoweit, als dieser noch nicht durch die bisherigen Krankenstände ausgeschöpft ist.

Nach dem Entgeltfortzahlungszeitraum steht [Krankengeld](#) aus der **Sozialversicherung** zu.

Bei Bezahlung des halben Lohns/Gehalts aufgrund von arbeitsrechtlichen Ansprüchen [» ruht](#) die eine Hälfte des Krankengeldes, d.h. es besteht Anspruch auf 50 Prozent des ursprünglichen Betrages aus der Sozialversicherung.

HINWEIS Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit besteht der Anspruch der Arbeiterinnen/der Arbeiter auf Entgeltfortzahlung ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen pro Anlassfall. Dieser Anspruch erhöht sich auf zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 15 Jahre gedauert hat. Für Angestellte gilt diese Regelung dann, wenn der Krankenstand in einem Arbeitsjahr eingetreten ist, das nach dem 30. Juni 2018 begonnen hat.

Weiterführende Links

- [» Kurzfilm zum Thema "Krankenstand" \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Zuschuss zur Entgeltfortzahlung \(NÖGKK\)](#)
- [» Entgeltfortzahlung für Arbeiter im neuen Arbeitsjahr \(NÖGKK\)](#)
- [» Entgeltfortzahlung und Feiertage \(NÖGKK\)](#)
- [» Sachbezug während eines Krankenstandes \(NÖGKK\)](#)
- [» Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Wiedereingliederungsteilzeit

Seit 1. Juli 2017 gibt es für Menschen, die in [» Beschäftigung](#) stehen und **für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt** sind, ein besonderes arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell (sogenannte "Wiedereingliederungsteilzeit"). Dieses erlaubt einen sanften Wiedereinstieg in den Berufsalltag.

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit samt [» Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld](#) und pensionsversicherungsrechtlicher Absicherung besteht für [» Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen](#).

Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden können ihre [» Arbeitszeit](#) zum Zweck der Wiedereingliederung reduzieren, das [» Wiedereingliederungsgeld](#) beziehen und sind ebenso in der [»](#)

[Pensionsversicherung](#) abgesichert, **sofern** die für sie geltenden **landes- oder bundesgesetzlichen Normen** jeweils **Regelungen vorsehen**, die eine Vereinbarung zur Reduktion der Dienstzeit ermöglichen, welche mit der Wiedereingliederungsteilzeit nach dem AVRAG **vergleichbar** ist.

Weiterführende Links

- [» Broschüre "Wiedereingliederungsteilzeit: Arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Leitfaden" \(BMASGK\)](#)
- [» Wiedereingliederungsteilzeit \(AK\)](#)
- [» Neue Wiedereingliederungsteilzeit ist ab 1. Juli 2017 möglich \(WKO\)](#)

Rechtsgrundlagen

- § [» 143d](#) [» Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [» 13a](#) [» Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 08.01.2018

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit

Es besteht **kein Rechtsanspruch** auf Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese muss mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Beiden Arbeitsvertragsparteien steht es frei, sich für oder gegen das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit zu entscheiden.

Für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit müssen im Einzelnen **folgende Voraussetzungen** gegeben sein:

- Das Bestehen eines [» Arbeitsverhältnisses](#), das vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit **mindestens drei Monate** gedauert hat.
- Das Vorliegen eines **mindestens sechswöchigen** [» Krankenstands](#).
- Eine **Beratung** über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit **durch fit2work**. Die Beratung von fit2work erstreckt sich sowohl auf die Abklärung der Grundvoraussetzungen für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit (Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Monaten, sechswöchiger Krankenstand, medizinische Zweckmäßigkeit) als auch auf den zu erstellenden Wiedereingliederungsplan und die zu treffende Wiedereingliederungsvereinbarung. Eine ausdrückliche Zustimmung von fit2work zu Wiedereingliederungsplan und -vereinbarung ist nicht erforderlich. (Die Beratung durch fit2work kann entfallen, wenn die Arbeitsvertragsparteien sowie die Arbeitsmedizinerin/der Arbeitsmediziner des Betriebs oder des arbeitsmedizinischen Zentrums der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zustimmen.)
- Die Erstellung eines **Wiedereingliederungsplans** durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer gemeinsam mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber. Im Wiedereingliederungsplan werden die Rahmenbedingungen und der beabsichtigte Ablauf der Wiedereingliederungsteilzeit für die schrittweise Rückkehr in den ursprünglichen Arbeitsprozess festgehalten. Bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes soll die/der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) betraute Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner des Betriebs oder des Arbeitsmedizinischen Zentrums zur Beratung beigezogen werden.
- Das Vorliegen einer **schriftlichen Wiedereingliederungsvereinbarung** zwischen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeberin/Arbeitgeber über die konkrete Ausgestaltung der Reduktion der Arbeitszeit. Sofern vorhanden, muss auch der [» Betriebsrat](#) den Verhandlungen über diese Vereinbarung beigezogen werden.
- Die **Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes** durch den Krankenversicherungsträger.
- Eine **Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit** der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Rechtsgrundlagen

- § [» 143d](#) [» Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [» 13a](#) [» Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Wiedereingliederungsteilzeit Inhalt der Vereinbarung, Dauer und Antritt

- [Inhalt der Vereinbarung](#)
- [Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit](#)
- [Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)

Inhalt der Vereinbarung

Die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit muss **Beginn** und **Dauer** der Wiedereingliederungsteilzeit sowie das **Stundenausmaß** der Teilzeitbeschäftigung und **Lage der Arbeitsstunden** enthalten.

Durch die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf **keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages** erfolgen. Es sind durch die Arbeitszeitreduktion bedingte Änderungen des Tätigkeitsfeldes jedoch zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegen.

BEISPIEL

Entsprechend dem bei der Wiedereingliederungsvereinbarung zu berücksichtigenden Wiedereingliederungsplan kann zur Entlastung des Bewegungs- und Stützapparats vorgesehen werden, dass eine Arbeitnehmerin zunächst vom Heben oder Tragen von bestimmten Lasten befreit wird und für eine gewisse Zeit andere Aufgaben übernimmt. Diese müssen sich jedoch mit den Verpflichtungen aus ihrem Arbeitsvertrag decken. Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ist ja, schrittweise in den ursprünglichen Arbeitsprozess zurückzukehren.

Ebenso kann es sich z.B. ergeben, dass ein Arbeitnehmer zu Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit **von besonderen Anforderungen an das Kommunikationsverhalten (Kundenkontakt, Telefondienst) weitgehend entlastet** wird. Auch in diesem Fall muss sich das **Tätigkeitsfeld** des Arbeitnehmers mit jenen Aufgaben decken, zu denen er sich ursprünglich **arbeitsvertraglich verpflichtet** hat.

Nach dem Antritt darf diese Teilzeitvereinbarung höchstens zweimal geändert werden (z.B. könnte die [Teilzeitbeschäftigung](#) bis zum Höchstausmaß von sechs Monaten verlängert oder das Stundenausmaß geändert werden). Die Änderung muss im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin erfolgen und bedarf der Schriftform.

Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann zwischen den Arbeitsvertragsparteien zunächst in der Dauer von **ein bis sechs Monaten** vereinbart werden.

Sofern **nach Ausschöpfung der sechsmonatigen Teilzeitbeschäftigung** weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit gegeben ist, kann **einmalig eine Verlängerung** der Wiedereingliederungsteilzeit **in der Dauer von ein bis drei Monaten** vereinbart werden. Auch diese Vereinbarung bedarf der Beratung durch fit2work oder der Zustimmung der Arbeitsmedizinerin/des Arbeitsmediziners des Betriebs oder des arbeitsmedizinischen Zentrums.

Eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf jedenfalls der Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger.

Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer folgenden Tag angetreten werden.

Der Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit kann entweder im unmittelbaren Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand oder bis zu einem Monat nach dem Ende dieses Krankenstandes erfolgen, auch wenn in der Zwischenzeit ein weiterer Krankenstand eingetreten ist.

Rechtsgrundlagen

- § [143d](#) [» Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [13a](#) [» Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Wiedereingliederungsteilzeit – Ausmaß der Arbeitszeitreduktion

Die Herabsetzung der [» Arbeitszeit](#) muss um **mindestens ein Viertel** und darf **höchstens um die Hälfte** erfolgen (Bandbreite) und die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf 12 Stunden nicht unterschreiten. Darüber hinaus darf das monatliche Entgelt die [» Geringfügigkeitsgrenze](#) (im Jahr 2019 446,81 Euro) nicht unterschreiten. Der Verlauf der festgelegten Arbeitszeiten muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder zumindest gleichbleiben.

Unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen ist eine von der Bandbreite **abweichende Vereinbarung** der Normalarbeitszeit möglich:

- Die Wiedereingliederungsteilzeit kann zunächst im Ausmaß von weniger als 50 Prozent der ursprünglichen Arbeitszeit ausgeübt werden, wenn die Arbeitszeit während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit im Durchschnitt zwischen 50 Prozent und 75 Prozent beträgt. Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 Prozent der vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bestehenden wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten.

BEISPIEL

Ihre wöchentliche Normalarbeitszeit hat vor Ihrem [» Krankenstand](#) 38 Stunden betragen. Mit Zustimmung des Arbeitsmediziners treffen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Wiedereingliederungsvereinbarung, wonach Sie für die Dauer von sechs Monaten die Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden (diese Stundenanzahl liegt zwischen 50 Prozent und 75 Prozent der ursprünglichen Arbeitszeit) reduzieren.

Abweichend davon können Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass Sie im ersten Monat wöchentlich 11,5 Stunden arbeiten (30 Prozent der ursprünglichen Normalarbeitszeit wären 11,4 Stunden. Das neu vereinbarte Stundenausmaß liegt über diesem Wert), im zweiten bis fünften Monat könnten Sie 20 Stunden arbeiten und im sechsten Monat 28,5 Stunden. Sie würden daher während der gesamten Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit durchschnittlich 20 Stunden arbeiten.

- Innerhalb eines Kalendermonats kann darüber hinaus eine ungleiche Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit erfolgen, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10 Prozent unter- oder überschritten wird.

Rechtsgrundlagen

- § [143d](#) [» Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [13a](#) [» Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Zustehendes Entgelt und Wiedereingliederungsgeld

Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber einen Anspruch auf das **entsprechend der Arbeitszeitreduktion anteilige Entgelt**. Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50 Prozent der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird, so ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu zahlen.

Zusätzlich hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Wiedereingliederungsteilzeit **Anspruch auf ein Wiedereingliederungsgeld** aus Mitteln der Krankenversicherung.

Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger

Voraussetzung für den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ist die **Bewilligung der Geldleistung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst** des zuständigen Krankenversicherungsträgers. Das Wiedereingliederungsgeld gebührt, sofern die Wiedereingliederung unter Zugrundelegung des Wiedereingliederungsplans und der vorgelegten ärztlichen Befunde medizinisch zweckmäßig erscheint.

Höhe des Wiedereingliederungsgeldes

Das Wiedereingliederungsgeld gebührt – entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit – im **aliquotierten Ausmaß des erhöhten Krankengeldes**, das der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer aus der Erwerbstätigkeit, für welche die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch genommen wird, gebührt hätte.

Rechtsgrundlagen

- § [143d](#) [» Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [13a](#) [» Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Vorzeitige Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit/Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes

Vorzeitige Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit

Wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist, **kann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin** eine vorzeitige Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit und Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich **verlangen**. Die **Rückkehr** darf frühestens **drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe** des Beendigungswunsches an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin erfolgen.

Entfällt der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes, endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der **Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes** folgenden Tag (d.h. mit Ende des Kalendermonats, in dem der Entziehungsgrund eingetreten ist).

Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger

Das Wiedereingliederungsgeld gebührt grundsätzlich ab dem Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit bis zu deren vereinbartem Ende. Es kann jedoch vorzeitig durch den Krankenversicherungsträger entzogen werden.

Als Entziehungsgrund kommt das **Überschreiten der in der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung festgelegten Arbeitszeit um 10 Prozent** in Betracht, da dies dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit – nämlich der schrittweisen Reintegration in den Arbeitsprozess – zuwiderläuft.

Die Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes ist weiters möglich, wenn die **Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit weggefallen** sind. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn durch den neuerlichen Eintritt einer [» Erkrankung](#) während der Wiedereingliederungsteilzeit die Wiedereingliederung nicht mehr

erreicht werden kann.

BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer nimmt aufgrund eines "Burn-Outs" die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch. Tritt die Erkrankung während dieser Zeit wieder in einem solchen Maße auf, dass das Ziel der Wiedereingliederung nicht mehr erreicht werden kann, so ist das Wiedereingliederungsgeld aufgrund des Wegfalls einer Voraussetzung für diese Leistung zu entziehen.

Darüber hinaus erlischt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld, wenn der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum ein [Rehabilitationsgeld](#) oder eine [Eigenpension](#) zuerkannt wird.

Rechtsgrundlagen

- § [143d](#) [Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [13a](#) [Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Wiedereingliederungsteilzeit – Sozialversicherung und Kündigungsschutz

Krankenversicherung

Die Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während dieser Zeit ein **über der [Geringfügigkeitsgrenze](#) liegendes Entgelt** bezieht. Dadurch ist auch gewährleistet, dass eine **aufrechte Pflichtversicherung in der Krankenversicherung** besteht.

Für den Fall einer Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung.

Pensionsversicherungsrechtliche Absicherung

Um zu gewährleisten, dass die betroffenen Personen durch die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit und die damit verbundene Reduktion des Arbeitsentgelts **in Bezug auf ihre Pension keine Einbußen** erleiden, wurde für die Bezieherinnen/Bezieher von Wiedereingliederungsgeld für die Dauer dieses Geldleistungsbezuges eine eigene Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung geschaffen. Die **Teilpflichtversicherung** beginnt mit dem Tag, ab dem das Wiedereingliederungsgeld gebührt und endet mit dem Wegfall der Geldleistung.

Als **Beitragsgrundlage** wird das Dreißigfache der Bemessungsgrundlage für das Krankengeld abzüglich des auf Grund der Wiedereingliederungsteilzeit herabgesetzten Entgelts herangezogen.

Kündigungsschutz

Für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit besteht ein **Motivkündigungsschutz**.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer dürfen nicht aus dem Grund gekündigt werden, dass sie eine Wiedereingliederungsteilzeit anstreben oder ausüben. Wird die Kündigung dennoch ausgesprochen, **kann** diese von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer beim Arbeits- und Sozialgericht **angefochten werden**.

Rechtsgrundlagen

- § [143d](#) [Allgemeines Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG)
- § [13a](#) [Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Krankengeld

Inhaltliche Beschreibung

Krankengeld hat den Zweck, Lohnausfälle wegen Erkrankungen zu verhindern bzw. zu minimieren.

Bei der Erkrankung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber in der Regel für einen gewissen Zeitraum das volle Entgelt bezahlen, danach das halbe. Der Anspruch auf Krankengeld [» ruht](#), solange die Versicherte/der Versicherte gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber Anspruch auf [» Entgeltfortzahlung](#) von mehr als 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge hat. Besteht Anspruch auf Fortbezug von 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge, so ruht das Krankengeld **zur Hälfte**. Erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer weniger als die Hälfte des Entgelts, so gebührt ihr/ihm das Krankengeld in **voller Höhe**.

HINWEIS Der Anspruch auf [» Entgeltfortzahlung bei Krankheit](#) durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist arbeitsrechtlich geregelt, z.B. im Angestelltengesetz oder Entgeltfortzahlungsgesetz.

Anspruch auf Krankengeld haben folgende Personengruppen:

- ASVG-pflichtversicherte [» Arbeiterinnen/Arbeiter bzw. Angestellte](#)
- [» Freie Dienstnehmerinnen/freie Dienstnehmer](#)
- [» Geringfügig Beschäftigte](#), die eine Selbstversicherung nach § [» 19a](#) [» ASVG](#) abgeschlossen haben
- Neue Vertragsbedienstete

Dies gilt auch für Personen, die neben einer bestehenden Vollversicherung eine oder mehrere [» geringfügige Beschäftigungen](#) ausüben sowie für mehrfach geringfügig Beschäftigte, deren monatliches Einkommen die [» Geringfügigkeitsgrenze](#) übersteigt.

Höhe des Krankengelds

Die Höhe des Krankengelds wird bestimmt durch

- die Bemessungsgrundlage und
- die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Die **Bemessungsgrundlage für das Krankengeld** ist das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt jenes Kalendermonats, das vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches gebührte. Sonderzahlungen werden in Form eines prozentuellen Zuschlags berücksichtigt.

Ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit wird das Krankengeld als gesetzliche Mindestleistung im Ausmaß von 50 Prozent der Bemessungsgrundlage für den Kalendertag gewährt. Ab dem 43. Tag einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung erhöht sich das Krankengeld auf 60 Prozent der Bemessungsgrundlage für den Kalendertag.

Geringfügig Beschäftigte, die eine [» Selbstversicherung](#) nach § 19a ASVG abgeschlossen haben, erhalten ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit einen täglichen Fixbetrag (Wert für 2019: 5,35 Euro).

Für die ersten drei Tage einer Arbeitsunfähigkeit gebührt kein Krankengeld. In diesem Zeitraum haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer allerdings in der Regel Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

HINWEIS Bitte beachten Sie, dass das Krankengeld nur als **teilweiser Ersatz** des entfallenden Arbeitsverdienstes anzusehen ist.

Dauer des Anspruchs auf Krankengeld

- Das Krankengeld wird grundsätzlich bis zu einer Dauer von 26 Wochen gewährt.

- Diese Anspruchsdauer erhöht sich auf 52 Wochen, wenn die Versicherten innerhalb der letzten zwölf Monate vor Eintritt des Versicherungsfalles sechs Monate versichert waren.
- Durch die Satzung des zuständigen Krankenversicherungsträger kann die Dauer des Krankengeldanspruchs auf bis zu 78 Wochen erhöht werden. Von dieser Möglichkeit haben einzelne Krankenversicherungsträger Gebrauch gemacht.
- Das Krankengeld gebührt jedoch längstens bis zum Ende des Kalendermonats, in dem ein Bescheid über die Zuerkennung einer [Pension](#) oder eine Verständigung über die Gewährung eines Vorschusses auf eine Pension aus eigener Pensionsversicherung bzw. über die Gewährung einer vorläufigen Leistung zugestellt worden ist.

HINWEIS Seit 1. Jänner 2013 gibt es eine Unterstützungsleistung bei lang andauernder Krankheit für selbstständig Erwerbstätige. Nähere Informationen dazu finden sich im Kapitel "[Krankengeld für Selbstständige](#)" auf USP.gv.at.

Zuständige Stelle

Der jeweilige [Krankenversicherungsträger](#)

Zusätzliche Informationen

Weiterführende Links

- [Kurzfilm zum Thema "Krankenstand" \(Arbeiterkammer\)](#)
- [Höhe des Krankengelds \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [Entgeltfortzahlungsgesetz](#)
- [Angestelltengesetz](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeits- und Entgeltsbestätigung

Inhaltliche Beschreibung

Für die Inanspruchnahme von Barleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit durch die Versicherte/den Versicherten muss die Dienstgeberin/der Dienstgeber eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung ausstellen und an den zuständigen Krankenversicherungsträger übermitteln. Dies betrifft sowohl Betriebe mit Lohnsummenverfahren als auch Betriebe mit Beitragsvorschreibeverfahren.

Fristen

Die Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Krankengeld muss im Interesse der/des Versicherten ehestmöglich gesendet werden.

Zuständige Stelle

Die Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Krankengeld muss an den zuständigen Krankenversicherungsträger übermittelt werden.

Verfahrensablauf

Die Übermittlung der Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Krankengeld erfolgt elektronisch mittels [» ELDA](#) (Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern) in den vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger festgelegten einheitlichen Datensätzen an den Krankenversicherungsträger.

Zusätzliche Informationen

Besonderheiten: Der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer muss unverzüglich eine Abschrift der vollständigen Arbeits- und Entgeltsbestätigung ausgehändigt werden.

Für Schäden, die dem Krankenversicherungsträger infolge unrichtiger Angaben erwachsen, haftet die Dienstgeberin/der Dienstgeber.

Sanktionen: Bei Ordnungswidrigkeiten drohen seitens der Bezirksverwaltungsbehörde Verwaltungsstrafen.

Weiterführende Links

- [» Ausfüllhilfe für die Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Krankengeld \(Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger\)](#)
- [» Richtige Ausfertigung der Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)
- [» Ermittlung der Bemessungsgrundlage für das Krankengeld \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Rechtsgrundlagen

§ [» 361](#) [» ASVG](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

Die notwendigen elektronischen Formulare sind in [» ELDA](#) bzw. Ihrer Lohnverrechnungssoftware integriert.

Im USP registrierte Unternehmerinnen/Unternehmer haben die Möglichkeit, [» ELDA](#) und viele weitere [» Online -Verfahren](#) mit einem einzigen Einloggen im USP zu nutzen. Nähere Informationen zur Registrierung im USP finden sich im [» Online Ratgeber zur USP-Registrierung](#).

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

e-card und Europäische Krankenversicherungskarte

- [e-card](#)
- [Europäische Krankenversicherungskarte](#)
- [Weiterführende Links](#)

e-card

Die e-card ist eine Chipkarte, die an alle Versicherten und deren Angehörigen ausgegeben wird und den Krankenversicherungsschutz nachweist. Sie ist eine Schlüsselkarte, die den Zugriff auf die persönlichen Versicherungsdaten möglich macht.

Auf der Vorderseite der e-card sind Name, Titel und Sozialversicherungsnummer der Karteninhaberin/des Karteninhabers sowie die Kartenfolgenummer aufgedruckt. Zusätzlich befindet sich auf der Kartenoberfläche noch die

Nummer der e-card Serviceline (050 124 331) sowie die Web-Adresse der österreichischen Sozialversicherung. Auf der neuen Kartengeneration sind die Buchstaben "SV" für "Sozialversicherung" in Blindenschrift am Kartenkörper aufgebracht. Auf der Rückseite der e-card befindet sich die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK).

HINWEIS Ab 1. Jänner 2020 muss auf allen ab diesem Zeitpunkt neu ausgegebenen oder ausgetauschten e-cards ein Lichtbild dauerhaft angebracht werden. Das gilt ab dem 14. Geburtstag. Das Lichtbild muss die Karteninhaberin/den Karteninhaber erkennbar zeigen. Bis 31. Dezember 2023 müssen alle e-cards, auf denen noch kein Lichtbild angebracht ist, ausgetauscht werden.

Vom Gesetzgeber ist ein Service-Entgelt für die e-card vorgesehen, das vom Versicherten oder von der Versicherten durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin eingehoben wird. Das Service-Entgelt für ein Kalenderjahr ist jeweils am 15. November des vorangegangenen Jahres fällig. Die Höhe des Service-Entgelts für das Jahr 2020 beträgt 11,93 Euro und wird im November 2019 eingehoben. Das Service-Entgelt wird jährlich geringfügig valorisiert. Für mitversicherte Angehörige wird kein Service-Entgelt eingehoben.

Bei **sozialer Schutzbedürftigkeit** besteht die Möglichkeit, einen **Antrag auf Befreiung** von der Service-Entgelt-Einhebung beim jeweiligen Versicherungsträger zu stellen.

Vom Service-Entgelt sind unter anderem befreit:

- Bezieherinnen/Bezieher einer [Pension](#) nach dem [ASVG](#)
- Personen, die von der [Rezeptgebühr](#) gemäß dem zweiten Teil der Richtlinien für die Befreiung von der Rezeptgebühr befreit sind

Europäische Krankenversicherungskarte

Die Europäische Krankenversicherungskarte ist auf der Rückseite der [e-card](#) aufgebracht und ersetzt den Betreuungsschein E-111 bei vorübergehenden Aufenthalten (z.B. Urlaubsreisen) in [EU-Mitgliedstaaten](#), [EWR-Staaten](#), Mazedonien und der Schweiz.

Kann die Europäische Versicherungskarte aufgrund fehlender Vorversicherungszeiten nicht aktiviert werden – in einem solchen Fall finden Sie auf der Rückseite der e-card Sterne in den Textfeldern vor – wird von Ihrem zuständigen Versicherungsträger eine Ersatzbescheinigung als provisorischer Ersatz für die Krankenversicherungskarte ausgestellt, die als Nachweis über das Bestehen eines Krankenversicherungsschutzes in Österreich gilt.

Da die Europäische Krankenversicherungskarte vorerst im Ausland nur optisch lesbar ist, ist die Gültigkeitsdauer begrenzt und u.a. abhängig von den Vorversicherungszeiten, die beim Ausstellungstichtag vorliegen.

Bei **Ablauf der Gültigkeitsdauer** auf der Europäischen Krankenversicherungskarte wird **automatisch** vom zuständigen Versicherungsträger eine neue e-card ausgestellt.

Weiterführende Links

- [Kontaktadressen der Sozialversicherungsträger \(Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger\)](#)
- [e-card \(Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H.\)](#)
- [Europäische Krankenversicherungskarte \(Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H.\)](#)
- [Arztbesuch bei privatem Auslandsaufenthalt \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)
- [Service-Entgelt \(Gebühr für die e-card\) \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Krankengeld für Selbstständige

Bei lang andauernder Krankheit gibt es für selbstständig Erwerbstätige eine Unterstützungsleistung ("Krankengeld für

Selbstständige").

Arbeitsunfähigkeit infolge lang andauernder Krankheit kann für selbstständig Erwerbstätige rasch zum existenzbedrohenden Risiko werden. Besonders gefährdet sind Einzelpersonenunternehmerinnen/Einzelpersonenunternehmer und Inhaberinnen/Inhaber von Betrieben mit wenigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern. Daher haben selbstständig Erwerbstätige, bei denen die **Aufrechterhaltung ihres Betriebes von ihrer persönlichen Arbeitsleistung abhängt** und die in ihrem Unternehmen regelmäßig entweder **keine oder weniger als 25 Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer beschäftigen**, in Anlehnung an die bestehenden Regelungen für Krankengeld, einen Anspruch auf Unterstützungsleistung bei lang andauernder Krankheit.

Anspruch darauf besteht **ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit** bis zu einer Höchstdauer von 20 Wochen für ein und dieselbe Krankheit. Die Unterstützungsleistung beträgt **30,53 Euro** pro Tag im Jahr 2019; dieser Betrag wird jährlich valorisiert.

HINWEIS Ab 1. Juli 2018 wird die Unterstützungsleistung rückwirkend ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit gewährt, um selbstständig Erwerbstätige finanziell noch besser abzusichern. Das gilt für alle Versicherten, deren Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach dem 30. Juni 2018 eingetreten ist.

Diese rückwirkende Unterstützungsleistung ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit gilt voraussichtlich bis 1. Juli 2022, außer die Evaluierung durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt, dass die Unterstützungsleistung messbare positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung von Klein- und Mittelunternehmen zeigt. In diesem Fall kann die Maßnahme verlängert werden.

Bei Zusammentreffen der Unterstützungsleistung bei lang andauernder Krankheit mit Krankengeld aus einer Zusatzversicherung ist ein Parallelbezug beider Leistungen vorgesehen.

Zuständige Stelle

⇒ [Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Verfall von Leistungsansprüchen Krankenversicherung von Selbstständigen

Inhaltliche Beschreibung

Der Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung sowie auf Kostenerstattung/Kostenersatz oder Kostenzuschuss muss von der Anspruchsberechtigten/dem Anspruchsberechtigten bei sonstigem Verlust geltend gemacht werden.

Betroffene Unternehmen

Betroffen sind selbstständig Erwerbstätige, auch in bäuerlichen Betrieben.

Voraussetzungen

Siehe Inhaltliche Beschreibung.

Fristen

Der Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung, mit Ausnahme eines Anspruches auf Kostenerstattung/Kostenersatz oder auf einen Kostenzuschuss, muss binnen zwei Jahren nach seinem Entstehen, bei nachträglicher Feststellung der Versicherungspflicht oder der Versicherungsberechtigung binnen zwei Jahren nach Rechtskraft dieser Feststellung geltend gemacht werden.

Der Anspruch auf Kostenerstattung/Kostenersatz oder auf einen Kostenzuschuss muss innerhalb von 42 Monaten nach Inanspruchnahme der Leistung geltend gemacht werden. Bei nachträglicher Feststellung der Versicherungspflicht oder der Versicherungsberechtigung verfällt der Anspruch frühestens nach Ablauf von zwei Jahren nach Rechtskraft dieser Feststellung.

Der Anspruch auf bereits fällig gewordene Raten zuerkannter Renten oder Pensionen verfällt nach Ablauf eines Jahres seit der Fälligkeit. Diese Frist wird gehemmt, solange der/dem Anspruchsberechtigten die Inanspruchnahme der Leistungen durch ein unabwendbares Hindernis nicht möglich ist.

Zuständige Stelle

Der zuständige Sozialversicherungsträger.

Rechtsgrundlagen

- § [70](#) [»](#) [Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz](#) (GSVG)
- § [66](#) [»](#) [Bauern-Sozialversicherungsgesetz](#) (BSVG)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz