

**Ein Beitrag von sms.law Partnerin Julia Andras und Praktikantin Marie Baltus**

Krankenstände gehören zum Arbeitsalltag vieler Arbeitgeber:innen. Dennoch werfen sie in der Praxis häufig Fragen auf – nicht nur organisatorische, sondern auch rechtliche. Was darf ich als Arbeitgeber:in eigentlich fragen? Welche Informationen müssen Mitarbeiter:innen bekannt geben, und wo beginnt der geschützte Privatbereich? Zwischen Fürsorgepflicht, Entgeltfortzahlung und Datenschutz besteht oft Unsicherheit. Der folgende Beitrag beleuchtet, welche Auskünfte Arbeitgeber im Krankenstand verlangen dürfen – und wo klare rechtliche Grenzen verlaufen.

**👉 Meldung des Krankenstandes**

Gesundheitsdaten sind besonders schützenswert und unterliegen den strengen Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Arbeitgeber haben daher kein berechtigtes Interesse an Diagnosen und dürfen nur zwingend notwendige Informationen erfragen. Unabhängig davon besteht bei einer Erkrankung die Pflicht, den Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

Die Meldung hat spätestens zu Arbeitsbeginn zu erfolgen, idealerweise schriftlich. Wird die Melde- oder Nachweispflicht verletzt, kann der Arbeitgeber das Entgelt für diesen Zeitraum verweigern.

**👉 Rechte des Arbeitgebers**

Arbeitnehmer:innen gelten als arbeitsunfähig, wenn sie aufgrund ihres Gesundheitszustands die aus dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistungen nicht oder nicht vollständig erbringen können. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit zu verlangen – auch bei einer nur eintägigen Erkrankung.

Diese Bestätigung muss den Beginn der Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die Ursache enthalten. Hinsichtlich der Ursache ist lediglich anzugeben, ob diese auf eine Krankheit oder einen Unfall zurückzuführen ist. Eine konkrete Diagnose oder nähere medizinische Angaben müssen nicht bekannt gegeben werden.

Unzulässig sind insbesondere Fragen zur konkreten Krankheit, zur Behandlung oder Medikation, zu Vorerkrankungen oder zur Art der Erkrankung (zB psychisch, physisch oder chronisch). Ebenso wenig darf nach den Gründen für häufige oder „auffällige“ Krankenstände gefragt werden. Zulässig ist hingegen ein Fürsorge- oder Rückkehrgespräch, sofern dieses auf die aktuelle Arbeitsfähigkeit und mögliche Unterstützungsmaßnahmen abzielt – nicht auf medizinische Details. Gleiches gilt bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten: Informationen dürfen nur insoweit eingeholt werden, als sie gesetzlich erforderlich sind.

## 👉 Entgeltanspruch im Krankenstand

Arbeitnehmer:innen haben im Krankenstand Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Diese umfasst neben dem Grundgehalt auch regelmäßig anfallende Zulagen und Überstunden. Grundlage ist das Ausfallsprinzip: Niemand darf durch Krankheit finanziell schlechter gestellt werden.

Die Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für bis zu 26 Wochen. Zu Beginn wird das Entgelt voll, anschließend zur Hälfte durch den Arbeitgeber weiterbezahlt. Während der Phase der halben Entgeltfortzahlung wird die andere Hälfte durch die Krankenversicherung ergänzt. Endet die halbe Entgeltfortzahlung aus dem Arbeitsverhältnis, besteht Anspruch auf volles Krankengeld von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), das aktiv beantragt werden muss.

Bei Arbeitsunfällen besteht ein zusätzlicher Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung, unabhängig davon, ob im selben Arbeitsjahr bereits Entgeltfortzahlung wegen eines Arbeitsunfalls bezogen wurde. Schwankt das Einkommen, ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochen heranzuziehen. Freie Dienstnehmer:innen und Arbeitslose erhalten kein Entgelt vom Arbeitgeber, sondern ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld vom zuständigen Krankenversicherungsträger.

Der konkrete Anspruch richtet sich nach den jeweils anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen und hängt insbesondere von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab.

## 👉 Hinweise für Arbeitnehmer:innen

Arbeiten im Krankenstand ist weder im Büro noch im Homeoffice erlaubt. Alle Tätigkeiten, die die Genesung verzögern könnten, sind zu unterlassen. Zudem besteht die Verpflichtung, sich während des Krankenstands grundsätzlich an der gemeldeten Wohnadresse aufzuhalten.

Erkrankten Arbeitnehmer:innen während eines Urlaubs, bleiben die Urlaubstage unter bestimmten Voraussetzungen erhalten. Der Urlaub wird unterbrochen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde und dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen eine Krankenstandsbestätigung vorgelegt wird. Auch bei längeren Krankenständen, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch mehr besteht, bleibt der volle Urlaubsanspruch aufrecht.

## 👉 Kündigung während des Krankenstandes

Eine Kündigung während eines Krankenstandes ist grundsätzlich zulässig. Arbeitnehmer:innen sind während dieser Zeit nicht automatisch vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschützt. Allerdings müssen sämtliche gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen und -termine eingehalten werden.

Unzulässig ist es jedoch, durch eine Kündigung die Entgeltfortzahlung zu umgehen. Das Entgelt ist daher so lange weiterzuzahlen, wie es auch bei aufrechtem Dienstverhältnis zu leisten gewesen wäre. Dauert der Krankenstand über das Ende der Kündigungsfrist hinaus an, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im gesetzlichen Ausmaß weiterhin – selbst wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Gleiches gilt bei einer einvernehmlichen Auflösung während eines aufrechten Krankenstands.

### **Fazit**

Der Krankenstand bringt klare Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber mit sich. Während organisatorische Fragen zulässig sind, bleiben medizinische Details Privatsache. Auch bei Entgeltfortzahlung und Kündigung greifen gesetzliche Schutzmechanismen, die finanzielle Nachteile verhindern sollen. Im Zweifel empfiehlt es sich, rechtzeitig rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.