

DIENSTVERHINDERUNG DURCH KRANKHEIT UND DEREN AUSWIRKUNGEN

1. Meldung Dienstverhinderung durch Krankheit
2. ärztliche Untersuchung auf Anordnung des Dienstgebers
3. Bezug- bzw. Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall
4. Krankengeld
5. Dienstunfall
6. Enden des privatrechtlichen Dienstverhältnisses bei langem Krankenstand
7. Rechtsgrundlagen

1. Meldung Dienstverhinderung durch Krankheit

Bedienstete haben eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall so bald als möglich der Dienststellenleitung bzw. der direkt vorgesetzten Person zu melden und durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen (auf Verlangen ab dem ersten Tag der Krankheit). Dauert die Dienstverhinderung länger als drei Tage ist die ärztliche Bescheinigung (auch ohne Verlangen der/des Dienstvorgesetzten) unaufgefordert vorzulegen.

Fallen für die Ausstellung der kassenärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Kosten an, werden diese vom Dienstgeber refundiert, sofern ein entsprechender Beleg vorgelegt wird und die Vorlage des Nachweises vom zuständigen Mitglied der Direktion verlangt wurde oder aufgrund der Dauer der Dienstverhinderung vorgeschrieben ist.

2. ärztliche Untersuchung auf Anordnung des Dienstgebers

Bedienstete haben die Verpflichtung sich auf Anordnung des Dienstgebers einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Kommt ein Bediensteter/eine Bedienstete dieser Anordnung nicht nach oder verweigert er/sie Angaben, die zur Durchführung der Untersuchung erforderlich sind, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar. Folgen können u.a. die Einstellung der Bezüge sein.

Für **Bedienstete**, auf die das **NÖ LBG** anzuwenden ist, ist noch folgendes zu beachten: Wird die ärztliche Bescheinigung für die krankheitsbedingte Abwesenheit nicht vorgelegt oder der Aufforderung zu einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge geleistet oder

entzieht sich ein Bediensteter/eine Bedienstete einer zumutbaren Krankenbehandlung, gilt die Dienstabwesenheit als nicht gerechtfertigt.

Gemäß § 38 Abs. 4 NÖ LBG ist das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten, deren ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst länger als 5 Arbeitstage dauert, von Gesetzes wegen mit Ablauf des 5. Tages zu beenden.

Bei beamteten Bediensteten ist ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

3. Bezug- bzw. Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall

Bei der Ermittlung der Krankenstandstage werden alle Dienstverhinderungen (Krankenstandstage) mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre zusammengerechnet. **Krankenstandstage die auf einen Dienstunfall nach dem 1. Jänner 2024 zurückzuführen sind, sind nicht mehr für die Bezugskürzung mitzurechnen**, sofern der Unfall nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Vertragsbedienstete nach NÖ LBG

Dienstzeit	100% des Dienstbezuges	40 % des Dienstbezuges*)	20 % des Dienstbezuges*)	0 % des Dienstbezuges*)
bis 5 Jahre	42 Tage	42 Tage	---	ab 85. Tag
5 - 10 Jahre	42 Tage	140 Tage	---	ab 183. Tag
ab 10 Jahren	42 Tage	140 Tage	182 Tage	ab 365. Tag **)

*) Dazu kommt das vom Sozialversicherungsträger vorgesehene Krankengeld

) Vertragsbediensteten gebührt nach Ablauf eines Jahres Dienstverhinderung ein **Zuschuss zum Krankengeld, wenn das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat und eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses über das Jahr hinaus vereinbart wurde. Dieser Zuschuss ist formlos unter Beifügung der Bestätigung des Sozialversicherungsträgers über die Höhe des ausbezahlten Krankengeldes beim Dienstgeber zu beantragen.

Beamtete Bedienstete nach NÖ LBG

Dienstzeit	100 % Dienstbezug	80 % des Bezuges	60 % des Bezuges
bis 5 Jahre	84 Tage	280 Tage	ab 365 Tage *)
ab 6 Jahre	182 Tage	182 Tage	ab 365 Tage *)

*) Bis zur Genesung oder Versetzung in den Ruhestand

Vertragsbedienstete nach LVBG (und ab dem 11. Dienstjahr) erhalten 182 Tage die vollen Bezüge;

weitere 182 Tage 40 % der Bezüge und dazu das vom Sozialversicherungsträger vorgesehene Krankengeld;

ab dem 365 Tag werden die Bezüge eingestellt (allenfalls besteht weiterhin Anspruch auf Krankengeld vom Sozialversicherungsträger). Für unkündbare bzw. aus gesundheitlichen Gründen nicht unkündbar gestellte Vertragsbedienstete bezahlt der Dienstgeber auf die Dauer der Dienstverhinderung einen Zuschuss zum Krankengeld. Dieser Zuschuss ist formlos unter Beifügung der Bestätigung des Sozialversicherungsträgers über die Höhe des ausbezahlten Krankengeldes beim Dienstgeber zu beantragen.

Beamtete Bedienstete nach DPL (ab Geburtsdatum 1.1.1957 und ab 6 Jahren Dienstzeit) erhalten 365 Tage die vollen Bezüge und darüber hinaus 60 % des Bezuges.

4. Krankengeld

Aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gebührt das Krankengeld, das den entfallenden Arbeitsverdienst der Bediensteten teilweise ersetzen soll. Krankengeld muss vom betroffenen Bediensteten beim Sozialversicherungsträger (BVAEB oder ÖGK) beantragt werden. Zur Berechnung des Krankengeldes benötigt der SV-Träger eine Arbeits- und Entgeltbestätigung, welche bei einer Bezugskürzung automatisch von der NÖ LGA - Personalservice GmbH ausgestellt und dem Sozialversicherungsträger übermittelt wird.

Weiterführende Information:

https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/krankenstand

5. Dienstunfall

Bei **Dienstunfällen** ist keine Kürzung des Dienstbezuges und eines allfälligen Kinderzuschusses vorgesehen, soweit der Unfall nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Es erfolgt **keine Kürzung des Dienstbezuges** bis zur Dauer von einem Jahr. In diesem Zusammenhang ist die Übermittlung des korrekten Abwesenheitsgrundes über die Schnittstelle (von der Dienststelle zur NÖ LGA - PSG) von großer Bedeutung, da die Bezugskürzung weitgehend automatisiert erfolgt. Bei der Meldung „*Krank*“ statt „*Dienstunfall*“ erfolgt sonst eine Bezugskürzung.

Soweit Bedienstete im Anwendungsbereich des **LVBG und der DPL 1972 Anspruch auf leistungsabhängige Zulagen** (z. B. Gefahrenzulage, Schmutzzulage) haben, besteht die Möglichkeit, dass diese Zulagen über Antrag des ZBR bei der NÖ LGA-PSG im Falle eines **Dienstunfalles nachträglich gewährt** werden.

Dazu ist - nach der Beendigung des Krankenstandes - eine **Meldung des Betriebsrates an den ZBR erforderlich** unter Bekanntgabe der Dauer des durch den Dienstunfall

verursachten Krankenstandes und wann sich der Dienstunfall ereignet hat (es wird

empfohlen die Krankmeldung und die Meldung über den Dienstunfall an den Sozialversicherungsträger beizufügen).

Der Betriebsrat sollte daher regelmäßig seitens der zuständigen Mitgliedern der Direktionen über Dienstunfälle informiert werden.

6. Enden des privatrechtlichen Dienstverhältnisses bei langem Krankenstand

Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet kraft Gesetzes grundsätzlich - und so weit nicht vorher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde - mit **Ablauf von 365 Krankenstandstagen**, wobei bei der Ermittlung dieser Frist alle Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre zusammengerechnet werden.

Die Dienstrechte unterscheiden bei der Beendigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses wegen langer Krankenstandsdauer zwischen folgenden Gruppen von Vertragsbediensteten

- **LVBG-Bedienstete**, die **unkündbar** sind oder ausschließlich aus **gesundheitlichen Gründen nicht unkündbar** gestellt wurden sowie **LBG-Bedienstete**, deren **Dienstverhältnis** mindestens **10 Jahre** dauert und
- **LVBG-Bedienstete**, die **nicht unkündbar gestellt** sind (z. B. weil sie darauf verzichtet haben oder die erforderliche Dienstbeschreibung nicht erreichten) sowie **LBG-Bedienstete** mit einer Dienstzeit von **weniger als 10 Jahren**

Soweit es sich um **LVBG-Bedienstete**, die **unkündbar** oder aus **gesundheitlichen Gründen nicht unkündbar** gestellt sind oder um **LBG-Bedienstete** handelt, deren **Dienstverhältnis** mindestens **10 Jahre** gedauert hat, endet das Dienstverhältnis nur dann nach 365 Krankenstandstagen, wenn ein **Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt wurde** (z.B. Pensionsanspruch oder Anspruch auf Reha-Geld).

Ist das nicht der Fall verlängert sich das Dienstverhältnis - **unter der Voraussetzung, dass ein laufendes Pensionsverfahren besteht** - bis zum Zeitpunkt der Feststellung eines solchen Anspruches. Das Dienstverhältnis endet jedoch spätestens mit dem Wegfall des Anspruches auf Krankengeld.

Es muss daher vor Ende des Dienstverhältnisses wegen 1-jährigen Krankenstandes ein Pensionsantrag bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) gestellt und die NÖ LGA - PSG rechtzeitig darüber informiert werden. Sollte bereits ein Pensionsantrag gestellt worden sein, der von der PVA abgelehnt wurde, ist für die Weiterführung des Dienstverhältnisses eine **Klage beim Arbeits- und Sozialgericht** erforderlich.

Entsprechende **Nachweise** darüber (Bescheid der PVA über die Ablehnung des Pensionsantrages und Nachweis darüber, dass eine Klage eingebracht worden ist) sind im **Dienstweg an die NÖ LGA - PSG** zu übermitteln. Im Falle der **Zuerkennung einer Pension** oder anderen Leistung (Reha-Geld) ist der Dienstgeber ebenfalls **unverzüglich zu informieren**. In der Verwaltungspraxis wird das Dienstverhältnis mit Ablauf der Rechtsmittelfrist oder einem Rechtsmittelverzicht beendet. Wird kein Pensionsantrag gestellt oder beim Dienstgeber nachgewiesen, muss das Dienstverhältnis nach 365 Krankenstandstagen beendet werden.

Üblicherweise erfolgt nach etwa 300 Krankenstandstagen ein Schreiben der NÖ LGA - PSG an die betroffenen Vertragsbediensteten, sowie an die Dienststellenleitungen in der sie über den voraussichtlichen Zeitpunkt des Dienstendes und - soweit die oben angeführten Voraussetzungen zutreffen - über die erforderlichen weiteren Schritte informiert werden, damit das Dienstverhältnis über den 1-jährigen Krankenstand hinaus aufrecht bleibt.

Sobald das laufende Pensionsverfahren beim Dienstgeber nachgewiesen wurde, erfolgt ein weiteres Schreiben, mit dem die Bediensteten darüber informiert werden, dass das Dienstverhältnis weiter aufrecht bleibt sowie der konkrete Zeitpunkt ab dem ein Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld besteht.

Wenn das Dienstverhältnis von **LVBG-Bediensteten (die unkündbar oder aus gesundheitlichen Gründen nicht unkündbar gestellt wurden)** aus dem oben angeführten Grund vom Dienstgeber beendet wurde und die Personen keinen Pensionsanspruch haben, jedoch vor dem Erreichen des 65. Lebensjahres **dienstfähig** werden, sind sie auf **Antrag wiederaufzunehmen**, wobei das als Fortsetzung des aufgelösten Dienstverhältnisses gilt.

Das Dienstverhältnis von **Bediensteten im LVBG die nicht unkündbar gestellt** sind (z. B. weil sie darauf verzichtet haben oder die erforderliche Dienstbeschreibung nicht erreichten) sowie von **Vertragsbediensteten im NÖ LBG mit einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren**, endet nach einer Dienstverhinderung von 365 Krankenstandstagen, sofern nicht vorher die **Fortsetzung des Dienstverhältnisses vereinbart** wurde.

In der Praxis wird der ZBR von der beabsichtigten Beendigung solcher Dienstverhältnisse verständigt und es erfolgt eine Kontaktaufnahme zwischen ZBR und Betriebsrat. Über Antrag des ZBR und mit Befürwortung der Dienststellenleitung **kann** der Dienstgeber einer Fortsetzung des Dienstverhältnisses zustimmen.

Diese erfolgt schriftlich und nur unter der Voraussetzung, dass ein laufendes Pensionsverfahren vom Bediensteten/von der Bediensteten nachgewiesen wird. Das Dienstverhältnis endet mit dem Abschluss des Pensionsverfahrens oder spätestens mit dem Wegfall des Krankengeldes durch den Sozialversicherungsträger.

Es besteht **kein Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld** durch den Dienstgeber.

Wichtig:

Wenn das Dienstverhältnis aufgrund langen Krankenstandes vom Dienstgeber beendet werden muss, besteht ein **Anspruch auf eine Abfertigung** („Abfertigung alt“) sowie gegebenenfalls auf eine **Abfindung zur Höherversicherung** (wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf des Ersatzzeitraumes endet).

7. Rechtsgrundlagen

- §§ 38, 43, 80, 87 Abs. 1 Z. 5 und Abs. 2
NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG)
§§ 16, 17, 40, 59 Abs. 5, 60 Abs. 1 lit d und Abs. 2, 68
NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)
- §§ 31, 36, 52 Abs. 3 Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)