

Post und Long Covid: Langwierige Belastung



LISA KULMER

Recht praktisch

Seit meiner Infektion mit dem Coronavirus kämpfe ich immer noch mit zum Teil gravierenden Folgen. Ich würde gerne wieder arbeiten, fühle mich aber oft tagelang erschöpft, habe Kopfschmerzen und Aufmerksamkeitsdefizite. An Arbeit ist aktuell daher nicht zu denken. Welche rechtlichen Möglichkeiten habe ich, auch gemeinsam mit meinem Arbeitgeber, mit der Situation umzugehen?

Wenn Sie an Post oder Long Covid leiden, dann gelten für Sie die allgemeinen Entgeltfortzahlungsregeln im Krankheitsfall: Das heißt, Sie behalten Ihren Anspruch auf das volle Entgelt gegenüber Ihrem Arbeitgeber. Das gilt zumindest für einen bestimmten, von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Zeitraum, der von sechs bis zu maximal zwölf Wochen reicht. Für je weitere vier Wochen besteht Anspruch auf das halbe Entgelt. Wenn Ihr Arbeitgeber nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, kann er ab dem 11. Krankheitstag einen 50%-igen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) beantragen. (Diese Rechtsfolgen sind nicht zu verwechseln mit den besonderen Ansprüchen gemäß Epidemiegesetz: Für die Zeit einer akuten Erkrankung an Covid-19, für die auch ein entsprechender Absonderungsbescheid besteht, gelten Sonderregelungen.)

Ist der Anspruch gegenüber Ihrem Arbeitgeber erschöpft, so können Sie Krankengeld bei der Österreichischen Gesundheitskasse (OGK) beantragen. Die Höhe beträgt 50 Prozent und erhöht sich ab dem 43. Tag der Erkrankung auf 60 Prozent. Basis für die Berechnung ist Ihr Bruttogehalt (inklusive Zulagen und Zuschläge) für den letzten Monat vor dem Ende des vollen Entgeltanspruchs, maximal aber die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung, das sind derzeit brutto 5.670 Euro.

Für Ihre Rückkehr zur Arbeit könnte sich unter Umständen eine Wiedereingliederungsteilzeit eignen: Um Arbeitnehmern – gerade nach längeren Krankenständen – den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern, kann eine vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit vereinbart werden. Der besondere Anreiz besteht im Wiedereingliederungsgeld, das den mit Teilzeit verbundenen Einkommensverlust ausgleichen soll: Sie erhalten also nicht nur das der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Entgelt von Ihrem Arbeitgeber. Zusätzlich gebührt das (wiederum aliquote) Wiedereingliederungsgeld im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes aus der Krankenversicherung. Zu beachten ist, dass auf eine Wiedereingliederungsteilzeit kein Anspruch besteht. Diese Möglichkeit besteht nur mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers und verlangt eine ausdrückliche Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung. Daneben müssen noch weitere Voraussetzungen erfüllt sein, und zwar insbesondere:

1. mindestens sechswöchiger ununterbrochener Krankenstand;
2. dreimonatiges, ununterbrochenes Dienstverhältnis vor Abschluss der Vereinbarung;
3. ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit – das heißt, Sie müssen bei Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bereits wieder genesen sein;
4. keine Wiedereingliederungsteilzeit während der letzten 18 Monate;
5. Beratung und Wiedereingliederungsplan.

Zur Autorin: Mag Lisa Kulmer ist seit 2016 Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht bei DORDA