

REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Zl. 21.891/56-5/95

1010 Wien, den 27. April 1995

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 56

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Klappe: ---

XIX. GP-NR

642/AB

1995-04-28

200

774/J

B e a n t w o r t u n g

der Anfrage der Abgeordneten Dipl.Ing.Schögggl, Haigermoser an den Bundesminister für Arbeit und Soziales, betreffend Schädigung der Dienstgeber durch die Entgeltfortzahlung bei Erkrankungen durch grobe Fahrlässigkeit aufgrund des Datenschutzes (Nr.774/J)

Zu den aus der beiliegenden Ablichtung der gegenständlichen parlamentarischen Anfrage ersichtlichen Fragen führe ich nach Befassung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger folgendes aus:

Zu Frage 1:

Zunächst ist festzuhalten, daß der Anspruch auf Entgeltfortzahlung primär das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betrifft. Auch hinsichtlich anderer arbeitsrechtlicher Ansprüche, wie etwa dem Recht auf Dienstfreistellung gemäß § 8 des Angestelltengesetzes, stellt sich dieselbe Problematik, daß eine Beurteilung des Anspruches vorerst anhand der Angaben des Arbeitnehmers erfolgen muß. Der Arbeitnehmer ist zwar gemäß § 4 Abs.1 EFZG verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Arbeitgebers eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindefarztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Unter der "Ursache" ist nicht die Diagnose, sondern nur die Angabe zu verstehen, ob es sich um eine Krankheit, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit handelt. Alle übrigen Umstände im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Auch die Sozialversicherungsträger sind aufgrund der Bestimmungen des

Datenschutzgesetzes sowie der in den Sozialversicherungsgesetzen normierten Verschwiegenheitspflicht nicht berechtigt, diesbezügliche Daten an den Arbeitgeber zu übermitteln.

Allerdings macht der Hauptverband in diesem Zusammenhang geltend, daß die Annahme, der Sozialversicherungsträger sei "natürlich bestens informiert", keinesfalls den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht. Er führt hiezu ins Treffen, daß eine detaillierte Anspruchsprüfung eines großen Aufwandes bedürfte, der zu Verzögerungen bei der Erstattung der Beträge führte. Bereits der die Bestätigung ausstellende Arzt ist weder berechtigt noch in der Lage, die juristische Qualifikation eines allfälligen Verschuldens des Arbeitnehmers an der Arbeitsverhinderung vorzunehmen; die Aufgabe des Arztes besteht in der Erstellung einer Diagnose sowie der Behandlung des Patienten, nicht jedoch in der Erhebung eines für die Arbeitsunfähigkeit ursächlichen Sachverhaltes. Auch dem Krankenversicherungsträger ist es aufgrund seines Informationsstandes vielfach nicht möglich, das Vorliegen von grobem Verschulden festzustellen.

Nach der diesbezüglichen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (Erkenntnis vom 23.9.1976, VwSlg.9129) kommt ihm eine derartige Feststellung gar nicht zu. Der Arbeitgeber hätte demnach unter Mitwirkung des Arbeitnehmers selbst zu entscheiden, ob grobes Verschulden des Arbeitnehmers bezüglich der Arbeitsverhinderung vorliegt. Ein rechtsverbindlicher Abspruch über das Vorliegen von grobem Verschulden kann letztlich nur durch die zuständigen Gerichte erfolgen.

Zu Frage 2:

Der Hauptverband hält in seiner Stellungnahme fest, daß die in der Anfrage geäußerte Annahme, die Krankenversicherung erfahre Verweigerungsgründe "amtlich und rasch", in der Praxis nicht zutreffe. Da der Erstattungsanspruch mit der Auszahlung entsteht und die Erstattungsbeträge rasch anzuweisen sind, würden einschlägige Anhaltspunkte für Verweigerungsgründe aber innerhalb relativ kurzer Zeit auch dem Dienstgeber bekannt.

Wörtlich führt der Hauptverband im weiteren aus: "Die Zeit, die dieser Informationsfluß benötigt, ist dem Dienstgeber aus unserer Sicht zumutbar. Keinesfalls ist der Krankenversicherungsträger berechtigt, rechtsgültig (für das Verhältnis Dienstgeber - Dienstnehmer) festzustellen, ob ein Sachverhalt vorliegt, der einen Rückforderungsanspruch begründet."

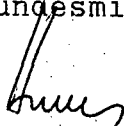
Diesen Ausführungen des Hauptverbandes stimme ich zu.

Zu den Fragen 3 und 4:

Die gesetzliche Verankerung einer Informationsverpflichtung der Krankenversicherungsträger bzw. Krankenanstalten oder behandelnden Ärzte an den Arbeitgeber wäre mit einem massiven Eingriff in das verfassungsrechtlich geschützte Grundrecht auf Datenschutz verbunden. Da Gesundheitsdaten sehr sensible Daten sind, bedarf es für eine allfällige gesetzliche Ermächtigung zu ihrer Übermittlung einer besonders sorgfältigen Abwägung der betroffenen Interessen. Aus meiner Sicht fällt diese Abwägung in der gegenständlichen Problematik eindeutig zugunsten des Datenschutzes aus, zumal die vorgeschlagene Informationspflicht aus den in meiner Beantwortung der Fragen 1 und 2 dargelegten rechtlichen und praktischen Gründen der Verwirklichung des Anliegens der Anfragesteller kaum förderlich wäre.

Ich beabsichtige daher keine Initiative zur Änderung der geltenden Rechtslage.

Der Bundesminister:



BEILAGE

Die unterzeichneten Abgeordneten richten in diesem Zusammenhang an den Herrn Bundesminister für Arbeit und Soziales die nachstehende

Anfrage:

1. Wie soll der Arbeitgeber nach der geltenden Rechtslage bei Beachtung des Datenschutzes ausreichende Informationen erhalten, um begründet bei grober Fahrlässigkeit rechtzeitig die Entgeltfortzahlung einzustellen?
2. Halten Sie angesichts der datenschutzrechtlichen Unmöglichkeit einer ausreichenden Information des Dienstgebers durch die informierten Stellen nicht für unzumutbar, ihm das Risiko einer ungerechtfertigten Lohnfortzahlung aufzubürden und die Krankenversicherung, die amtlich und rasch erfährt, ob eine Erkrankung auf grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz zurückzuführen ist, von der Refundierung der Kosten freizustellen?
3. Welche Hindernisse sehen Sie, die der gesetzlichen Verankerung einer entsprechenden Informationsverpflichtung der Krankenversicherungsträger bzw. Krankenanstalten oder behandelnden Ärzte an den Arbeitgeber – oder zumindest der Weitergabe der notwendigen Information auf Anfrage – im Wege stehen?
4. Welche gesetzlichen Änderungen werden Sie dem Nationalrat vorschlagen, um die ungerechtfertigte Belastung der Arbeitgeber durch eine Lohnfortzahlung trotz grober Fahrlässigkeit auszuschließen?