

WENN MITARBEITER FEHLEN

Krankenstandsmanagement als Führungsaufgabe.

TEXT: MELANIE GASSLER-TISCHLINGER & FABIAN BÖSCH



© BLICKFANG PHOTOGRAPHY

Österreichische Arbeitnehmer*innen waren laut Statistik Austria in den letzten Jahren durchschnittlich rund 15 Tage pro Jahr im Krankenstand. In der Gastronomie und im Tourismus liegen die Werte oft darüber. Die direkten Kosten – Lohnfortzahlung, Sozialversicherungsbeiträge – sind dabei nur die Spitze des Eisbergs. Dazu kommen indirekte Kosten: Mehrarbeit für Kolleg*innen, Qualitätsverluste, Kundenunzufriedenheit und nicht selten Kosten externer Dienstleister*innen und Leiharbeiter*innen, um den Ausfall zu kompensieren.

RECHTLICHER RAHMEN: WAS ARBEITGEBER*INNEN DÜRFEN – UND WAS NICHT

Wer als Arbeitgeber*in zielgerichtet handeln will, muss zuerst die rechtlichen Möglichkeiten kennen. Folgende Grundregeln sind dabei zu beachten:

- Die Krankmeldung beim Arbeitgeber hat unaufgefordert und unverzüglich zu erfolgen.
- Eine ärztliche Krankmeldung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung), muss nur auf explizite Aufforderung (schon ab dem ersten Krankenstandstag möglich) vorgelegt werden.
- Die vorsätzliche oder grob fahrlässige Herbeiführung des Krankenstands (z.B. Unfallverletzung durch Autofahren im alkoholisierten Zustand) führt zum Verlust des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung.
- Es gibt keinen „Teilkrankenstand“. Eine Beschäftigung des Arbeitnehmers im Krankenstand ist daher unzulässig, auch wenn diese freiwillig erfolgt.
- Bei länger als sechs Wochen andauernden

Krankenständen ist eine Wiedereingliederungsteilzeit möglich, die von der ÖGK finanziell gestützt wird.

- Im Krankenstand hat sich ein Arbeitnehmer so zu verhalten, dass die Arbeitsfähigkeit möglichst bald wiederhergestellt ist.
- Fehlverhalten im Krankenstand kann zu Schadenersatzansprüchen und sogar bis zur Entlassung führen.
- Arbeitgeber*innen können die ÖGK um eine Kontrolle ersuchen. Das eigene „Nachspionieren“ durch den Arbeitgeber ist jedoch nur bei begründeter Verdachtslage zulässig.
- Das Rückkehrgespräch nach einem Krankenstand ist rechtlich nicht vorgeschrieben, aber absolut legitim – sofern es wertschätzend und nicht sanktionierend geführt wird.
- Eine Kündigung ist auch während des Krankenstands möglich. Probleme können sich allenfalls bei der Wirksamkeit der Zustellung ergeben.

Zu beachten ist weiters, dass Betriebe mit nicht mehr als 50 Dienstnehmer*innen bei der ÖGK eine Erstattung der Lohnfortzahlungskosten ab dem 11. Krankenstandstag beantragen können.

KÜNDIGUNG IM KRANKENSTAND

Kündigungen sind auch während des Krankenstands möglich. Wird per Post oder per E-Mail gekündigt, so gilt die Kündigung dann als zugestellt, wenn sich der Arbeitnehmer unter normalen Umständen von ihrem Inhalt Kenntnis verschaffen konnte. Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer wirklich den Brief öffnet oder das E-Mail liest, weil er sonst ganz leicht das Wirksamwerden einer Kündigung verhindern könnte. Wechselt der

Arbeitnehmer während des Krankenstands seinen Aufenthaltsort, weil er sich in der Zeit etwa bei Verwandten befindet, so muss er dies nach Möglichkeit dem Arbeitgeber mitteilen. Unterlässt er die Mitteilung, dann ist von einer wirksamen Zustellung an seiner Wohnadresse auszugehen, auch wenn er vom Inhalt des Briefs erst später erfährt. Befindet sich der Arbeitnehmer im Krankenhaus, dann muss die Zustellung dort erfolgen. Probleme können sich auch dann ergeben, wenn der Arbeitnehmer trotz richtiger Adressierung aufgrund der Schwere der Erkrankung nicht in der Lage ist, von der Kündigung Kenntnis zu erlangen. Die Entgeltfortzahlungspflicht endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Wenn aber die Auflösungserklärung erst während des Krankenstands zugeht und der Arbeitnehmer aufgrund desselben Krankenstands auch noch nach Ende des Dienstverhältnisses arbeitsunfähig ist, verlängert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder der Erschöpfung des Krankenentgeltanspruchs. Wichtig zu beachten ist, dass dies nicht nur bei der Arbeitgeberkündigung gilt, sondern auch bei einvernehmlicher Auflösung.

FAZIT

Der Umgang mit (vermehrten) Krankenständen stellt eine komplexe Führungsaufgabe dar, die viel rechtliches und menschliches Feingefühl erfordert. Gerade in personalintensiven Branchen entscheidet der professionelle Umgang mit Krankenständen oft über wirtschaftlichen Erfolg und Betriebsklima gleichermaßen.

