

Mitarbeiter krank? So bleiben Sie als Arbeitgeber fit

Die Grippewelle macht auch vor den gründlichsten Reinigungs- und FM-Unternehmen nicht Halt. Hier eine – juristische – Schnelltherapie von Anna Mertinz.

Informationsrechte

Die Hauptpflicht eines kranken Mitarbeiters ist die unverzügliche Meldung der Dienstverhinderung (Anruf reicht). Ab dem ersten Tag kann der Arbeitgeber sodann eine ärztliche Bestätigung über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache des Krankheitsfalls verlangen. Die Diagnose muss indessen nicht mitgeteilt werden. Kommt der Mitarbeiter trotz Aufforderung (am besten schriftlich) seinen Melde- und Nachweispflichten nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis seinen Entgeltfortzahlungsanspruch.

Beendigungsrechte

Häufige und lange Krankstände belasten sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber (Engpässe, Unsicherheiten etc.). Ist eine Trennung im Krankenstand möglich? Grundsätzlich gilt: Kündigung im Krankenstand: ja. Entlassung wegen Krankheitsfalls: nein bzw. nur bei Fehlverhalten. Bei einer Kündigung im Kran-

kenstand ist neben der Einhaltung der Formvorschriften (Fristen, Termine, Verständigung des Betriebsrates etc.) besonders auf den nachweislichen Zugang der Kündigung zu achten (z.B. persönliche Übergabe, Bote an Privatadresse oder ins Krankenhaus). Auch bei langen Krankheitsfällen müssen vor Ausspruch der Kündigung alternative Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden (z.B. einer Reinigungskraft, die wegen Kontakts mit Desinfektionsmitteln oft erkrankt, ein Arbeitsplatz ohne Kontakt mit Desinfektionsmitteln).

Krankenstand an sich und die bloße Verletzung der Melde- und Nachweispflichten berechtigen nicht zur fristlosen Entlassung, wohl aber grobes Fehlverhalten, das den Genesungsprozess verzögern könnte. Allerdings: Hier ist der Arbeitgeber beweispflichtig! Da ein Arbeitgeber meist weder die Diagnose noch das vom Arzt aufgetragene Verhalten kennt, ist hier aber vor den – un-

angenehmen – Folgen einer unberechtigten Entlassung zu warnen. Mögliche Maßnahmen vor Ausspruch der Entlassung wären eine a) Sachverhaltsdarstellung an die GKK mit dem Ersuchen um Krankenstandsüberprüfung, b) ein Auskunftersuchen an den kranken Mitarbeiter, c) der Einsatz einer Detektei oder d) das Sammeln von Bildmaterial.

Entgeltfortzahlungspflicht

Hauptpflicht des Arbeitgebers gegenüber einem kranken Mitarbeiter ist die Fortzahlung des Entgelts – jenes Entgelts, das er erhalten würde, wäre er nicht krank. Die Berechnung richtet sich nach der Entlohnungsform und kann Schwierigkeiten bereiten (z.B. sind Überstunden und Provisionen im fiktiven Ausmaß miteinzubeziehen, nicht jedoch Fahrtkostenzuschüsse oder freie Mahlzeiten). Kein Entgeltanspruch besteht bei grob fahrlässiger/vorsätzlicher Herbeiführung der Erkrankung z.B. durch Reise in ein Seuchengebiet oder Alko-

holmissbrauch. Die Dauer des Fortzahlungsanspruchs ist für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich und von der Dienstzeit abhängig. Bei Wiedererkrankungen reduziert sich der Anspruch. Zudem können Kollektivverträge Sonderregeln vorsehen.

Achtung: Bei Kündigung oder unberechtigter Entlassung bleibt der Entgeltfortzahlungsanspruch auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses aufrecht. Anders bei einvernehmlicher Auflösung und Auflösung während der Probezeit – hier endet die Entgeltfortzahlungspflicht mit Ende des Arbeitsverhältnisses. Tipp: Unternehmen mit weniger als 51 Arbeitnehmern können bei der AUVA Zuschuss zur Entgeltfortzahlung beantragen.

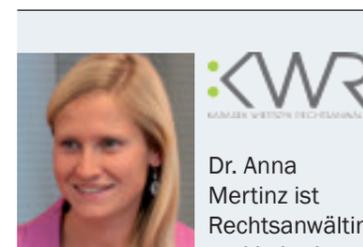
Krankenstand bricht Urlaub, aber nicht Zeitausgleich

Bei länger als drei Kalendertage andauernder Erkrankung im Urlaub und Erfüllen der Melde- und Nachweispflichten werden diese Tage dem Urlaubsguthaben wie-

der zugerechnet. Der Mitarbeiter darf diese Krankheitstage aber nicht einfach dem Urlaub „anhängen“ oder nach Belieben konsumieren.

Klargestellt hat der OGH im Mai hingegen, dass Erkrankungen während des Verbrauchs von vereinbartem Zeitausgleich für Überstunden aus Arbeitgebersicht unbeachtlich sind (es sei denn, es ist ein Rücktrittsrecht vom Zeitausgleich im Krankheitsfall vereinbart).

Hinweis: Bei Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Rechtsanwalt.



Dr. Anna Mertinz ist Rechtsanwältin und Leiterin

des Arbeitsrechtsteams bei KWR Rechtsanwälte GmbH in Wien.

+++ „Grüne“ Unternehmen für Junge attraktiver +++ Eine Umfrage von Bain & Company bei knapp 750 Beschäftigten hat ergeben: Eine überzeugende Nachhaltigkeitsstrategie ist immer wichtiger bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern – weltweit. 70 % der Befragten achten heute stärker als vor drei Jahren auf nachhaltige Unternehmenspraktiken. Wirklich happy mit der jeweiligen Unternehmenspraxis ist aber nur jeder Dritte.

Dabei – so Bain – können Unternehmen mit einer besonders engagierten Belegschaft ihre Umsätze 2,5 Mal so schnell steigern als andere. Bemerkenswert: Unabhängig vom Alter erklärten 15 %, auf eine höhere Gage verzichten zu haben, um für ein „grünes“ Unternehmen zu arbeiten. Clevere Unternehmen nutzen diesen Enthusiasmus und binden etwa einen Teil der variablen Vergütung an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen.

+++ Österreichs größte PV-Dachanlage +++ 3.528 PV-Module mit einer Gesamtleistung von 880 kWp hat die Post für rund 1,7 Mio. Euro auf ihrem Briefzentrum in Wien-Inzersdorf montiert. Ergibt die derzeit größte PV-Dachanlage Österreichs. Weitere 400 kWp will die Post am Dach des im Bau befindlichen Logistikzentrums in Allhaming anbringen. Der Jahresenergieertrag der beiden PV-Anlagen sollen den gesamten Energiebedarf der künftigen „E-

Mobility Post“-Flotte decken, zu der bis 2015 mehr als 1.000 E-Fahrzeuge gehören werden.



+++ Conject: Neue Österreich-Führung +++ Klaus Pally ist der neue Leiter des Wiener Standortes

der Conject AG. Der Software-Anbieter vermarktet seit 2008

vor Ort die Immobilienprojekt-Plattform „pm.“ – zum Einsatz kommt sie etwa beim Krankenhaus Wien-Nord, dem künftigen ERSTE-Campus Wien und der neuen Post-Zentrale. Mit pm. und der neuen webbasierten CAFM-Lösung conjectFM sieht Pally weitere Wachstumschancen in Österreich und in Osteuropa. Insgesamt betreut Conject derzeit mehr als 200 laufende Projekte, die Zahl der aktiven User beträgt mehr als 3.000.



www.gruener.com

_pit-FM ... die führende CAFM Lösung in Österreich

LEISTUNGS AUSZUG:

Prozessorientiert
Individuell erweiterbar
CAD-Autocad und MicroStation
SAP-Schnittstellen
Mobile Lösungen
Web-Services
Erweitertes Datenmodell für externe Dienstleister & Legal Compliance

REFERENZEN: (Auszug)

Fronius
Baumit - Wopfinger
Bundesimmobiliengesellschaft
Sodexo Austria
Umdasch
Plansee
Miba AG
OMV
voestalpine Stahl

IHR VORTEIL:

Akademie
Beratung
CAD Richtlinie
Einführung
individuelle Lösungen
marktführendes System
Stammdatensanalyse
über 20 Jahre Erfahrung
mehrsprachig/international

KONTAKT:

Ing. Günter Grüner GmbH

TELEFONS: Niedere-Munde-Straße 15d
A-6410 Telfs
Tel. +43(0)5262/65762-0

WIEN: Triester Straße 10/113
A-2351 Wr. Neudorf
Tel. +43(0)2236/893808-0

MÜNCHEN: Zeppelinstraße 73
D-81669 München
Tel. +49(0)89/5475758-0

office@gruener.com