

Die wichtigsten Antworten und Tipps zum Thema „Krankenstand“ aus Arbeitgebersicht

Muss Ihnen ein Krankenstand gemeldet werden?

Jeder Dienstnehmer ist dazu verpflichtet, eine „Dienstverhinderung“ (und dazu gehört natürlich auch der Krankenstand) **umgehend** dem Dienstgeber (also Ihnen) zu melden.

Bleibt ein Dienstnehmer „ohne Grund“ einfach der Arbeit fern und meldet sich auch nicht, dann kann dies unter Umständen als „unberechtigter vorzeitiger Austritt“ gewertet werden, oder zu einer „fristlosen Entlassung“ führen. In jedem Fall berechtigt es den Dienstgeber, das Entgelt (= Gehalt, Lohn) für unbegründete Fehltage einzubehalten.

Wie muss die Dienstverhinderung mitgeteilt werden?

Es gibt dazu keine Formvorschrift.

Unser Tipp: Führen Sie in Ihrem Betrieb ein, dass sich die Dienstnehmer bei Dienstverhinderungen **IMMER bei Ihnen persönlich telefonisch** melden müssen! Wie gesagt – „telefonisch“! Nicht per SMS, nicht per E-Mail, nicht per WhatsApp, nicht per Facebook usw. Die Erklärung dazu finden Sie im Folgenden.

Und noch eine Anmerkung: Wenn ein Dienstnehmer „tippen“ kann (also am Handy eine Nachricht schreiben kann), dann kann er bestimmt auch „telefonieren“. Einzige Ausnahme ist natürlich, wenn er einen schweren Unfall hatte – aber dann kann er auch nicht tippen.

Ab wann muss eine Krankmeldung (Arbeitsunfähigkeitsbestätigung) vorgelegt werden?

Laut Gesetz muss ein Dienstnehmer spätestens am 3. Krankentag eine Krankmeldung vorlegen. Allerdings haben **Sie als Dienstgeber das Recht**, bereits **ab dem 1. Krankentag** eine Krankmeldung zu **verlangen!** Allerdings müssen Sie dieses Recht **bei jedem angezeigten Krankenstand einfordern!**



Unser Tipp: Wenn sich der Dienstnehmer bei Ihnen krankmeldet, dann **fordern Sie unverzüglich eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung!** Damit ist Ihr Mitarbeiter gezwungen, sofort zum Arzt zu gehen. Und damit vermeiden Sie „blaue“ Tage. Beliebte „blaue“ Tage sind Freitage und Montage. Wenn nämlich der Dienstgeber auf sein Recht der Bestätigung bei nur einem Krankentag verzichtet, dann treten solche „blauen“ Tage bei manchen Dienstnehmern vermehrt auf. Glauben Sie uns – dies ist unsere langjährige Erfahrung! Um das Recht auf Einforderung der Vorlage einer Krankmeldung ab dem 1. Krankentag auch wahrnehmen zu können, ist es ratsam, dass sich der Dienstnehmer immer bei Ihnen persönlich meldet (siehe oben).

Welchen Vorteil hat die persönliche Krankmeldung bei Ihnen noch?

Muss sich ein kranker Dienstnehmer bei Ihnen melden, dann haben Sie im Telefonat die Möglichkeit auszuloten, was fehlt dem Dienstnehmer und wie lange wird er mir voraussichtlich ausfallen! Gerade die Dauer des Ausfalls ist für Sie wichtig. Sie müssen ja den weiteren reibungslosen Ablauf in Ihrem Betrieb organisieren.

Welche Punkte „müssen“ in einer Krankmeldung stehen?

Eine Krankmeldung (Arbeitsunfähigkeitsbestätigung) ist nur dann vollständig, wenn folgende **3 Punkte** enthalten sind:

- **Beginn** der Arbeitsunfähigkeit (Datum)
- **Art** der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall) – „nicht“ die Diagnose!
- **Voraussichtliche Dauer** der Arbeitsunfähigkeit

Vielfach wird die „voraussichtliche Dauer“ der

Arbeitsunfähigkeit vom behandelnden Arzt nicht eingetragen. Der Arzt wird sicherlich seine Gründe haben, aber leider nimmt das Angestelltengesetz bzw. das Entgeltfortzahlungsgesetz darauf keine Rücksicht. Sie als Dienstgeber können den Dienstnehmer bei Fehlen der voraussichtlichen Dauer „immer“ zur Übermittlung **einer** **vollständigen Krankmeldung** auffordern.

Wie schaut es häufig leider in der Praxis aus?

Wir erleben in unserer Beratung immer wieder, dass sich (kranke) Dienstnehmer nicht beim Dienstgeber melden, sondern lieber eine SMS an einen Mitarbeiter schicken („mir geht es heute nicht gut, sag dem Chef, ich bin krank“). Und wenn dann der Dienstgeber den Dienstnehmer anrufen möchte, dann ist dieser nicht erreichbar bzw. hebt nicht ab. Oder er reagiert auch auf eine Nachricht (SMS, WhatsApp) nicht. Der Dienstnehmer ist dann einige Tage nicht erreichbar!

Achtung! Dies sollten Sie von vornherein vermeiden!! **So sollte es in Ihrem Betrieb niemals ablaufen!**

Was ist zu tun, wenn ein Dienstnehmer nicht erreichbar ist bzw. auch keine Bestätigung über die Dienstverhinderung liefert?

Wenn ein solcher Dienstnehmer, wie im vorigen Punkt geschildert, auch am nächsten Tag nicht erscheint, dann rufen Sie bitte unbedingt bei uns an!! Nur wenn Sie rasch reagieren, dann können Sie unter Umständen teures Weiterzahlen des Gehalts vermeiden – wir helfen Ihnen hier selbstverständlich.

Es sollte nämlich dringend der fehlende Dienstnehmer aufgefordert werden, seinen Dienst unverzüglich wieder anzutreten oder alternativ eine schriftliche Bestätigung über seine Dienstverhinderung zu liefern. Folgt er dieser Aufforderung innerhalb einer gesetzten Frist nicht, verliert er in jedem Fall den Anspruch auf sein Gehalt und er riskiert auch seinen Job bei Ihnen. Selbstverständlich wird er in einem solchen Fall auch bei der Gebietskrankenkasse abgemeldet (daher bitte immer uns spätestens am 2. Fehtag melden).



Team Jünger, Steuerberater, die Ärztespezialisten
von links: STB Dr. Verena Maria Erian, STB Mag. Eva Messenlechner, STB Raimund Eller

Wie lange müssen Sie im Krankheitsfall das Entgelt (Lohn, Gehalt, Zulagen usw.) weiterzahlen?

- **Im 1. Arbeitsjahr: 6 Wochen im Ausmaß von 100 %** und für **weitere 4 Wochen im Ausmaß von 50 %**
- **Ab dem 2. Arbeitsjahr: 8 Wochen im Ausmaß von 100 %** und für **weitere 4 Wochen im Ausmaß von 50 %**
- **Bei „Langzeitkrankenständen“:** da ein kranker Dienstnehmer nicht in Urlaub gehen kann, wächst natürlich auch der **Urlaubsanspruch** ständig an. Dieser offene, nicht konsumierte, Urlaubsanspruch muss spätestens bei einem Austritt ausbezahlt werden.

Gibt's einen Zuschuss für die Entgeltfortzahlung von kranken Dienstnehmern?

Ja! Betriebe mit **maximal 10 Dienstnehmern** erhalten von der AUVA über Antrag einen **Zuschuss von 75 % des fortgezahlten Entgelts** und bei Betrieben mit **maximal 50 Dienstnehmern** beträgt der **Zuschuss 50 %**. Allerdings muss der „normale“ Krankenstand länger als 10 Tage dauern und dann wird für maximal 42 Krankentage im Arbeitsjahr der Zuschuss gewährt (berechnet ab dem 11. Krankentag). Bei Unfällen (Freizeitunfälle, Arbeitsunfälle) und einem daraus resultierenden Krankenstand von länger als 3 Tagen gibt's den Zuschuss bereits ab dem 1. Tag.

Service: Natürlich reichen wir automatisch diese Anträge bei der AUVA für Sie ein! Sie brauchen sich darum nicht extra zu kümmern.

Interessantes zu Langzeitkrankenständen

Wir haben heuer erstmalig einen neuen Trend bei schweren Erkrankungen mit Langzeitkrankenständen festgestellt. Und zwar wird diesen Dienstnehmern geraten (von Arbeiterkammern? oder Sozialarbeitern?), beim **Sozialministerium-service** (SMS) einen **Antrag auf „Behinderung“** zu stellen. Und vielfach wird dann vom SMS ein entsprechender Bescheid ausgestellt. Wenn dann ein **Behinderungsgrad von mindestens 50 %** festgestellt wird, dann hat dies **gravierende Auswirkungen für das betreffende Unternehmen**. Im Zuge unserer Arbeit sind heuer bereits 3 solche Fälle aufgetreten (2x bei Krebserkrankungen, 1x bei einer psychologischen Erkrankung).

Die Auswirkung für den Dienstgeber:

Diese betroffenen Dienstnehmer sind dann nur mehr mit vorheriger Zustimmung des Behinderenausschusses kündbar!

Tipp: Bitte leiten Sie uns einen Behindertenbescheid eines Dienstnehmers **IMMER** weiter! So können wir ein paar kleine Lohnnebenkosten (DB, Kommunalsteuer) einsparen und Sie bezüglich der neuen Situation beraten.