



BINDER · GROSSEK · PARTNER
STRATEGISCH ERFOLGREICH BERATEN

Newsletter BG&P, eCounting & Moore Stephens Advisa
14.03.2018

Krankenstand – was nun?

Dienstverhinderung melden

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung unverzüglich und ohne Aufforderung mitzuteilen. Er muss bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung mittels Krankenstandbestätigung Auskunft über die voraussichtliche Dauer und ob es sich um einen Krankenstand oder Arbeitsunfall handelt, geben.

Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er für die Zeit des unentschuldeten Fernbleibens seinen Entgeltanspruch. In der Praxis verlangen viele Dienstgeber die Bestätigung erst ab einer Krankendauer von 3 Tagen. Bleibt der Dienstnehmer ohne Entschuldigungsgrund abwesend, empfiehlt es sich, den Dienstnehmer zum unverzüglichen Arbeitsantritt aufzufordern und hinsichtlich des Zuspätkommens zu warnen.

Entgeltfortzahlungspflicht

Hat sich der Arbeitnehmer ordnungsgemäß gemeldet, so behält er den Entgeltfortzahlungsanspruch. Wie lange, das können Sie aus beiliegender Tabelle entnehmen.

Achtung! Ab 01.07.2018 tritt eine neue Rechtslage in Kraft.

Die **Höhe** des Entgeltes richtet sich nach dem Ausfallsprinzip, er muss genau das Entgelt erhalten, das er auch ohne Verhinderungsgrund erhalten hätte. Somit sind auch regelmäßige geleistete Überstunden oder das Überstundenpauschale in das Krankenentgelt mit einzubeziehen.

Ist die Ursache für die Erkrankung ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, so gibt es ein eigenes Kontingent für die Entgeltfortzahlung. Bei einem Arbeitsunfall hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, binnen fünf Tagen eine Unfallmeldung an die AUVA zu erstatten. Achtung: auch ein Unfall am Weg zur oder von der Arbeit ist ein Arbeitsunfall.

Verhalten im Krankenstand

Der Arbeitnehmer hat sich den ärztlichen Anordnungen entsprechend zu verhalten und darf während seiner Erkrankung nichts tun, was den Heilungsverlauf verzögern könnte. Je nach Art der Krankheit darf der Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten auch außer Haus gehen. Wenn der Arbeitnehmer im Krankenstand ein Fehlverhalten setzt, das geeignet ist, den Genesungsprozess zu verzögern, könnte dies sogar einen Entlassungsgrund darstellen. Aber Achtung: der Arbeitgeber ist für das Vorliegen des Entlassungsgrundes beweispflichtig.

Aus der Praxis

Darf ich den Arbeitnehmer wegen wichtiger Fragen anrufen? Geht es um unbedingt erforderliche Informationen, deren Vorenthalten zu einem wirtschaftlichen Schaden des Arbeitgebers führen würde, kann es, soweit es das Krankenbild erlaubt und der Genesungsprozess nicht beeinträchtigt wird, zulässig sein, dass Arbeitnehmer auch während des Krankenstandes zur Bekanntgabe dieser Informationen zur Verfügung stehen müssen.

Sie haben noch weitere Fragen? Zögern Sie nicht, sich fachkundigen Rat einzuholen! Wir beraten Sie gerne über komplizierte Sachverhalte rund um das Thema Fernbleiben und Krankenstand!

Kontaktieren Sie uns unter **0316 427 428** oder per E-Mail an **erfolgreichberaten@bgundp.com**

Wir sind Ihnen gerne behilflich!

Sie fanden unser Rundschreiben hilfreich oder haben Verbesserungsvorschläge? Wir freuen uns über jegliches Feedback an office@bgundp.com

Beendigung im Krankenstand?

Ein weit verbreitetes Gerücht ist es auch, dass ein Arbeitnehmer während eines Krankenstandes nicht gekündigt werden darf. Falsch! Der Arbeitgeber darf sehr wohl die Kündigung aussprechen, allerdings verlängert sich die Entgeltfortzahlung bis zur Erschöpfung des Anspruches über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, wenn der Krankenstand länger andauert.

BG&P Tipp

Vorsicht: Bisher gilt diese Regelung nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kündigt, ab 01.07.2018 gilt die Entgeltfortzahlungspflicht auch, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird oder im Hinblick auf einen künftigen Krankenstand einvernehmlich aufgelöst wird. Erkrankt der Arbeitnehmer während der Probezeit, so kann der Arbeitgeber, wenn er das möchte, das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen beenden, es entsteht keine Entgeltfortzahlungspflicht.

Krankheit im Urlaub

Erkrankt ein Arbeitnehmer im Urlaub und dauert der Krankenstand mehr als 3 Tage, so unterbricht der Krankenstand den Urlaub. Anders ist dies jedoch, wenn ein Zeitausgleich vereinbart wurde, hier geht die Konsumation des Zeitausgleiches dem Krankenstand vor.

☝ Klein- und Mittelbetriebe (bis 50 Arbeitnehmer) bekommen bei Erkrankung ab dem 11. Tag und bei einem Unfall (Arbeits- oder Freizeitunfall) ab dem 01. Tag der Entgeltfortzahlungspflicht einen Zuschuss von 50 % der Lohnkosten von der AUVA ersetzt. Ab 01.07.2018 erhalten Kleinstbetriebe (bis 10 Arbeitnehmer) 75 % ersetzt.

KRANKENSTANDÜBERSICHTSTABELLE ANGESTELLTE FÜR ARBEITSJAHRE, DIE BIS 30.06.2018 BEGINNEN

Dienstjahr	Grundanspruch*	Folgeanspruch	Max. Gesamtdauer je Erkrankung
1.-5.	6 Wochen 100% + 4 Wochen 50 %	6 Wochen 50 % + 4 Wochen 25 %	10 Wochen
6.-15.	8 Wochen 100% + 4 Wochen 50 %	8 Wochen 50 % + 4 Wochen 25 %	12 Wochen
16.-25.	10 Wochen 100% + 4 Wochen 50 %	10 Wochen 50 % + 4 Wochen 25 %	14 Wochen
Ab 26.	12 Wochen 100% + 4 Wochen 50 %	12 Wochen 50 % + 4 Wochen 25 %	16 Wochen

* 6 Monate nach dem Wiedereintritt nach einer Ersterkrankung beginnt ein neuer Grundanspruch.

KRANKENSTANDÜBERSICHTSTABELLE
ARBEITER AKTUELL UND ANGESTELLTE FÜR ARBEITSJAHRE, DIE AB 01.07.2018
BEGINNEN

Bis zum vollendeten 1. Dienstjahr*	6 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
Ab Beginn des 2. Dj bis zum vollendeten 15. Dj	8 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
Ab Beginn des 16. Dj bis zum vollendeten 25. Dj	10 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
Ab Beginn des 26. Dj	12 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %

* Derzeit haben Arbeiter in den ersten 5 Jahren 6 Wochen vollen Entgeltanspruch. Ab 01.07.2018 erhöht sich der Anspruch bereits ab Beginn des 2. Dienstjahres.

KRANKENSTANDÜBERSICHTSTABELLE
FÜR ARBEITER AKTUELL UND ANGESTELLTE FÜR ARBEITSJAHRE AB 01.07.2018

Bis zum vollendeten 15. Dienstjahr pro Arbeitsunfall / Berufskrankheit	8 Wochen 100 %
Ab Beginn des 16. Dj pro Arbeitsunfall / Berufskrankheit	10 Wochen 100 %