

Trennung mit Hindernissen

In der Regel entscheiden die Gerichte für den Arbeitnehmer.

Irren ist menschlich. Wir alle irren uns manchmal – ob bei fachlichen Fragestellungen oder im zwischenmenschlichen Bereich. Und auch bei der Wahrnehmung von Mitarbeitern sind Irrtümer möglich. Waren Sie anfangs etwa von einer Ordinationsangestellten recht angetan, kann es vor kommen, dass Sie Ihre Meinung im Laufe der Zeit revidieren müssen, weil diese Mitarbeiterin ihren Verpflichtungen nicht nachkommt und häufiger im Krankenstand als in der Ordination ist. Sie sollten Ihren Ärger darüber nicht in Form einer spontanen Entlassung entladen – da Sie in so einem Fall das Nachsehen haben könnten...

Als Arzt stehen Sie an vorderster Front. Um den Patientenansturm bewältigen zu können, müssen Sie sich auf ein gut eingespieltes Team verlassen können, in dem jeder seine Aufgaben effizient erledigt und Sie als Ordinationsinhaber dadurch in die Lage versetzt, sich um das zu küm-

mern, worum die Menschen zu Ihnen kommen: die Medizin.

Was aber, wenn eines dieser Teammitglieder aufgrund diverser Unpässlichkeiten mehr im Krankenstand als in der Arbeit ist? Was, wenn Ihnen zugetragen wird, dass dieser Mitarbeiter sogar anderen Aktivitäten nachgeht und nicht alles daran setzt, um die Arbeit bei Ihnen wieder unverzüglich antreten zu können?

Fehlverhalten im Krankenstand

Grundsätzlich muss jeder Mitarbeiter, der im Krankenstand ist, die notwendigen Schritte setzen, um schnellstmöglich wieder zu genesen und den Dienst wieder antreten zu können. Befindet sich Ihr Mitarbeiter also einfach – Ihrer Meinung nach völlig ungerechtfertigterweise – lange im Krankenstand, dann können Sie ihn nicht einfach allein aufgrund dieser langen Abwesenheit entlassen. Es müsste schon einen triftigen Grund für eine Entlassung geben, konkret ein Fehlverhalten, das den Genesungsprozess verzögert.

Was ist nun so ein Fehlverhalten? Wenn Sie etwa Ihren krankgeschriebenen Mitarbeiter zufällig beim Billa oder im Türkenschanzpark begegnen, dann ist das noch lange kein Entlassungsgrund. Denn selbst wenn sich der Mitarbeiter nicht an die Ausgehzeiten hält, die von seinem behandelnden Arzt vorgeschrieben werden, setzt er damit kein bewusstes Fehlverhalten, das seine Genesung verzögern würde.

Anders (aber auch nur unter Umständen!), wenn Sie ihn beim Holzfällen erwischen. Können Sie unter Angabe von Ort, Datum und Dauer dieses Fehlverhalten nachweisen und zusätzlich die Verzögerung des Gesundungsprozesses beweisen, dann könnte eine Entlassung gerechtfertigt sein. Die Praxis zeigt jedoch, dass Sie auch in diesem Fall den Kürzeren ziehen können. Denn hat der behandelnde Arzt Ihrem vermeintlichen „malade imaginaire“ körperlich belastende Arbeit aufgrund von Rückenschmerzen sogar verordnet, dann fällt der Entlassungsgrund weg. Ein



Foto: MEDplan

Von Mag. Susanne Glawatsch
MEDplan

Umstand, der Ihnen teuer zu stehen kommt: In diesem Fall schulden Sie dem ungerechtfertigt Entlassenen nämlich eine Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistungen und Sonderzahlungen zur Kündigungsentschädigung.

Pro Arbeitnehmer

Dass die Gerichte in der Regel für den Arbeitnehmer entscheiden, zeigt auch ein jüngst vom Obersten Gerichtshof entschiedener Fall. Eine Angestellte war bereits eineinhalb Monate im Krankenstand. Als der

Dienstgeber versuchte, sie zu erreichen, entdeckte er, dass neben ihrer Privatnummer auch „Nagelstudio“ im Telefonbuch vermerkt war. Daraufhin setzte er eine Detektivin an. Diese kontaktierte die Krankgeschriebene zwecks Terminvereinbarung und wurde zunächst abgewiesen. Durch längeres Insistieren gelang es ihr jedoch, einen Termin für eine Nagelbehandlung zu bekommen, um der Mitarbeiterin dadurch Fehlverhalten im Krankenstand nachweisen zu können. Laut Ansicht des Gerichts war jedoch die daraufhin ausgesprochene Entlassung ungültig. Denn zum einen wurde die Angestellte zum Fehlverhalten angestiftet und zum anderen sei es für sie zumindest nicht „so offenkundig“ gewesen, dass ihr Verhalten den Heilungsprozess verschlechtern konnte. ■

Mag. Susanne Glawatsch ist Prokuristin der Steuer- und Unternehmensberatungskanzlei MEDplan.
susanne.glawatsch@medplan.at