



Oliver
Munzel,
Geschäftsführer, All
Service
Gebäudedienste,
Frankfurt
am Main.

Bild: All Service



Martin
Boersma,
Geschäftsführer, aktiv
fm-solution,
Kamp-Lintfort.

Bild:
aktiv fm-solution



Ralf-Thomas
Petersohn,
Geschäftsführer,
Gebäudereinigung
Petersohn,
Berlin.

Bild: Petersohn

Krankmeldungen im Gebäudereiniger-Handwerk

Vertrauen ist die beste Basis

Zweifel an der Krankmeldung: Was halten Gebäudedienstleister davon, Mitarbeiter überwachen zu lassen, und welche Alternativen gibt es? *rationell reinigen* hat nachgefragt. Drei Antworten.

► Oliver Munzel, All Service Gebäudedienste, Frankfurt/Main

Da unsere Branche sehr lohnintensiv ist, stellt die Krankenquote einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Faktor dar. Wenn aufgrund der monatlichen Auswertungen auffällt, dass einer unserer Mitarbeiter häufiger durch Kurzzeiterkrankungen ausfällt, bitten wir ihn zum Gespräch und versuchen gemeinsam mit ihm herauszufinden, ob die Erkrankungen mit Problemen im beruflichen Umfeld zusammenhängen und bemühen uns diese – soweit möglich – zu beseitigen. Auch bei privaten Problemen versuchen wir, unsere Mitarbeiter zu unterstützen.

Eine Überwachung ist unseres Erachtens umstritten, daher lehnen wir diese Methode ab! Für uns ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit die Basis für jedes Arbeitsverhältnis. Teamorientiertes Arbeiten ist in unserem Hause sehr wichtig. Jeder Mitarbeiter fühlt sich zugehörig und möchte sein Team auch unterstützen und nicht vernachlässigen. Daher ist in der Regel ein Mitarbeiter auch krank, wenn er es angibt. Unser Krankenstand liegt unter dem Branchendurchschnitt. Eine Krankmeldung muss bei uns ab dem ersten Tag abgegeben werden. Dies nicht, um unsere Mitarbeiter zu kontrollieren; um einen reibungslosen Geschäftsablauf gewährleisten zu können, müssen wir wissen, wie lange der Mitarbeiter ausfällt. Wir sind dafür bekannt, dass wir mit unseren Mitarbeitern durch dick und dünn gehen und aus diesem Grund sehr lange Betriebszugehörigkeiten vorweisen können. Mitarbeiter mit altersbedingten Krankheiten werden mit angemessenen Arbeiten weiterbeschäftigt und bleiben somit integriert, ihr Selbstwertgefühl bleibt erhalten. Ein Unternehmen kann

nur dann richtig erfolgreich sein, wenn es gelingt, motivierte und zufriedene Mitarbeiter zu beschäftigen.

► Martin Boersma, aktiv fm-solution, Kamp-Lintfort

Obwohl man aus Unternehmenssicht nicht immer einer Meinung mit den BAG-Urteilen aus Erfurt sein kann, bin ich es in diesem speziellen Fall doch. Selbstverständlich haben auch wir unsere Erfahrungen mit krankgeschriebenen Mitarbeitern gemacht – das bleibt bei rund 1.500 Beschäftigten in vier Gesellschaften nicht aus. Durchschnittlich zahlen wir monatlich 15.000 bis 20.000 Euro an Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall. Das ist zwar ärgerlich – aber ohne weiteres nicht zu ändern. Schon gar nicht würden wir auf die Idee kommen, (heimlich) überprüfen zu lassen, ob Mitarbeiter tatsächlich krank sind. Dies ist schon aus Kosten- und Zeitgründen weder opportun, noch betriebswirtschaftlich sinnvoll, auch nicht exemplarisch. Die Beweisaufnahmen und die damit unvermeidlich einhergehenden Gerichtsverhandlungen rechtfertigen aus unserer Sicht nicht annähernd den (Abschreckungs-) Effekt, dass von diesen Maßnahmen krankfeiernde Mitarbeiter abgehalten würden; und nur das könnte aus meiner Sicht alleine der Sinn einer solchen Aktion sein.

Darüber hinaus haben wir die leidige Erfahrung gemacht, dass, wenn eine solche Angelegenheit erst vor Gericht landet, der Arbeitgeber in den meisten Fällen sowohl moralisch als auch juristisch verloren hat („... Recht haben und Recht bekommen, sind zwei verschiedene Paar Schuhe ...“). Abgesehen davon können solche „Undercover“-Maßnahmen à la Wallraff, wenn sie denn öffentlich

Ist der Mitarbeiter wirklich krank?

Auch Ihre Meinung ist gefragt – in unserer aktuellen Onlineumfrage auf www.rationell-reinigen.de. Dieses Mal möchten wir wissen: Wie oft zweifeln Sie an der Ehrlichkeit einer Krankmeldung? Auf Ihre Antworten sind wir gespannt!

würden, in der Außenwirkung verheerende Konsequenzen haben. Wenn Mitarbeiter ihre Chefs bewusst und absichtlich betrügen, haben diese innerlich sowieso schon mit der Firma abgeschlossen. In den meisten Fällen erledigt sich das Problem dann von selbst; dass es etwas kosten kann und wird, ist eben unternehmerisches Risiko. Wir sind nach jahrelanger Erfahrung überzeugt davon, dass der ganz überwiegende Teil unserer Mitarbeiter ehrlich ist und nur dann aus Krankheitsgründen zu Hause bleibt, wenn er/sie tatsächlich krank ist. Und das ist auch gut so!

► Ralf-Thomas Petersohn, Gebäudereinigung Petersohn, Berlin

Niemand ist vor Krankheit gefeit. Einer der Vorzüge, Arbeiten an externe Dienstleister zu vergeben, ist, dass der Auftraggeber sich keine Gedanken darüber machen muss, wie bei krankheitsdingten Ausfällen die anstehende Arbeit erledigt wird. Nach Murphys Gesetz passiert dies immer dann, wenn man es absolut nicht gebrauchen kann. Manchmal nehmen die Krankmeldungen überhand und stellen uns Dienstleister vor kaum lösbare Probleme. Wir beginnen in manchen Fällen daran zu zweifeln, ob die Krankmeldungen tatsächlich mit einer Krankheit begründet sind. Wurde zum Beispiel zur Weihnachtszeit Urlaub nicht gewährt und der Arbeitnehmer erkrankt genau zu diesem Zeitpunkt, werden wir aufmerksam. Gleiches geschieht, wenn ein Mitarbeiter für Grundreinigungsarbeiten eingesetzt werden soll, er das offensichtlich nicht will und eine Krankmeldung abgibt. In solchen Situationen möchte ich hin und wieder meine Zweifel gerne prüfen lassen. Allerdings sehe ich es als schwierig an, Mitarbeiter bis in die Privatsphäre überwachen zu lassen. An eine vertrauensvolle Zusammenarbeit könnte nie mehr gedacht werden. Deshalb wurde in meinem Betrieb noch nie in Erwägung gezogen, einen solchen Gedanken in die Tat umzusetzen. Stattdessen wird ein Mitarbeiter, sollte die Arbeitsunfähigkeit zweifelhaft sein, auch mal beim Medizinischen Dienst angemeldet, um den Sachverhalt zu prüfen. Ich hatte schon den Fall, dass ein Mitarbeiter legitim während der Arbeitsunfähigkeit Urlaub auf Mallorca machte – weil es die Gesundung fördern könnte. Wo sollte man also anfangen, Mitarbeiter überwachen zu lassen? Vielleicht gibt es Fälle, die dies sinnvoll erscheinen lassen, etwa, wenn ein Mitarbeiter eine zweite Arbeitsstelle hat oder während der Arbeitsunfähigkeit schwarzarbeitet. Dann wäre eine Überwachung, auf diese Verdachtsmomente hin, unter Umständen sinnvoll und moralisch vertretbar. Dennoch müsste der Verdacht aus meiner Sicht schon sehr sicher sein, weil durch eine Überwachung das Vertrauensverhältnis zerstört wird. ■

rationell reinigen | heike.holland@holzmann-medien.de



CMS Berlin 2015

Cleaning. Management. Services.

Internationale Fachmesse und Kongress

22.–25. September 2015

www.cms-berlin.de



- › Sicherheit in der Vergabe
- › Reinraum: gute Perspektiven
- › Photovoltaik: saubere Energie
- › Mindestlohn: und jetzt?
- › Qualität: wie darstellen?



 Messe Berlin