

Merkblatt "Krankheit im Arbeitsrecht"

Ansprechpartner: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: Juli 2006)

1 Allgemeines

Arbeitnehmer und Auszubildende haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit. Dieser Anspruch setzt voraus, dass die Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitnehmer unverschuldet eingetreten ist. Die Höhe des Anspruchs beträgt 100% des regelmäßigen Entgelts. Dieses wird fortgezahlt für eine Dauer von bis zu sechs Wochen. Gesetzliche Grundlage hierfür ist das sog. Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).

2 Anforderungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Im Einzelnen gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes für Arbeitsverhältnisse - auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse - und Berufsausbildungsverhältnisse. Der Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Eine Erkrankung führt dann zur Arbeitsunfähigkeit, wenn der Arbeitnehmer durch diese daran gehindert ist, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer nur unter der Gefahr einer Verschlimmerung seines Gesundheitszustands arbeiten könnte. Ob eine Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nach sich zieht, hängt von der Art der Erkrankung und der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung ab. Der Arzt stellt die Arbeitsunfähigkeit fest und bescheinigt sie in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU). Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber nur, wenn die Krankheit nicht vom Arbeitnehmer verschuldet ist. Ein solches Verschulden wäre etwa dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer grob gegen das im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt, zum Beispiel durch eine grob fahrlässige Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften oder grob verkehrswidriges Verhalten im Straßenverkehr. Die Rechtsprechung stellt diesbezüglich jedoch strenge Anforderungen. Sport- und Freizeitunfälle gelten im Allgemeinen als nicht selbst verschuldet.

3 Höhe und Dauer des fortzuzahlenden Arbeitentgelts

Wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100% des ihm im maßgeblichen Zeitraum zustehenden Arbeitsentgelts. Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist ein Bruttoanspruch: Wie bei der normalen Vergütung sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Der Anspruch besteht längstens bis zur Dauer von sechs Wochen. Danach bezahlt die Krankenkasse Krankengeld. Erkrankt ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten – gerechnet seit dem Beginn der ersten Erkrankung – wiederholt an derselben Krankheit, so werden die Arbeitsunfähigkeitszeiten zusammengerechnet, bis die Anspruchsgesamtzeit von sechs Wochen „verbraucht“ ist (= Fortsetzungserkrankung). Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer zwischen den einzelnen Erkrankungen mehr als sechs Monate arbeitsfähig war. Dann entsteht der sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch wieder neu.

4 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Am 01.01.2006 ist zur Regelung des Ausgleichs und zur Erstattung arbeitgeberseitiger Aufwendungen bei Krankheit bzw. Schwangerschaft und Mutterschaft von Arbeitnehmern das neue Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (AAG) in Kraft getreten. Danach nehmen alle Arbeitgeber bis zu einer Betriebsgröße von 30 Beschäftigten am

Ausgleichsverfahren für den Krankheitsfall, sog. U1-Verfahren, teil und erhalten ihre Aufwendungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 80% erstattet. Die Betriebsgröße bezieht sich dabei auf die im Vorjahr des zu beurteilenden Kalenderjahres beschäftigten Mitarbeiter. Bei der Berechnung sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen. Allerdings werden Auszubildende, Schwerbehinderte, Bezieher von Vorruhestandsgeld und Wehr- bzw. Zivildienstleistende nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt mit dem Faktor 0,25 (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden), Faktor 0,5 (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 20 Stunden), Faktor 0,75 (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 30 Stunden). Zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer Mitglied ist. Die Knappschaft führt das Ausgleichsverfahren für alle Mitglieder der knappschaftlichen Krankenversicherung und alle Minijobber durch. Der Erstattungsanspruch verjährt vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem er entstanden ist.

5 Arbeitsunfähigkeit durch Dritte verursacht

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit durch eine gegen den Arbeitnehmer gerichtete unerlaubte Handlung schuldhaft verursacht (z.B. Verkehrsunfall), besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber unabhängig von etwaigen Schadensersatzansprüchen gegen den Dritten. Der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Ersatzpflichtigen geht kraft Gesetzes in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in der dieser Entgeltfortzahlung leistet.

6 Freistellung zum Arztbesuch

Es gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit zum Arzt gehen muss. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung zum Arztbesuch während der Arbeitszeit besteht nur dann, wenn es dem Arbeitnehmer nicht möglich (z.B. aufgrund der Öffnungszeiten der Arztpraxis) oder nicht zuzumuten ist (z.B. morgendliche Blutnahme vor Einnahme des Frühstücks), außerhalb der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen.

7 Anzeige- und Nachweispflichten

Wird ein Arbeitnehmer infolge Krankheit arbeitsunfähig, hat er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. „Unverzüglich“ bedeutet am ersten Tag der Erkrankung zu Arbeitsbeginn beziehungsweise in den ersten Arbeitsstunden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, die Vorlage der AU bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen. Dies gilt insbesondere bei einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung. Der Arbeitnehmer muss eine neue Bescheinigung vorlegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger andauert, als in der ärztlichen Bescheinigung zunächst vorgesehen. Verletzt ein Arbeitnehmer trotz vorheriger Abmahnung wiederholt seine Anzeigepflicht, kann dies eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch wird durch eine solche Pflichtverletzung allerdings grundsätzlich nicht beeinträchtigt.

8 Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

Jeder Arbeitgeber kann bei begründetem Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (MD) zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Der MD ist eine eigenständige Institution, die mit den Krankenkassen zusammenarbeitet. Durch ein Gutachten des MD kann der Beweiswert der ärztlichen AU erschüttert werden. Das Gesetz vermutet das Bestehen von Zweifeln dann, wenn Versicherte auffällig häufig bzw. auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag direkt vor oder nach dem Wochenende fällt oder die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten AU aufgefallen ist.

9 Aufenthalt im Ausland

Hält sich der Arbeitnehmer zu Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so gelten für die Benachrichtigungs- und Bescheinigungspflicht Besonderheiten. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von seiner Arbeitsunfähigkeit auf dem schnellst möglichen Weg zu informieren. Ist der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert, so muss er auch seine Krankenversicherung informieren. Er hat diese auch zu benachrichtigen, wenn die angezeigte Arbeitsunfähigkeit länger dauert als erwartet. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer hat sowohl seinen Arbeitgeber als auch seine Krankenkasse unverzüglich davon zu benachrichtigen, dass er ins Inland zurückgekehrt ist.

10 Krankheit als Kündigungsgrund

Krankheit ist nur unter besonderen Voraussetzungen ein Kündigungsgrund. Eine Kündigung wegen Krankheit ist dann sozial gerechtfertigt, wenn dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, die von der Krankheit ausgehenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (Störung des Arbeitsablaufs, wirtschaftliche Belastung), noch länger hinzunehmen. Zudem ist bei der krankheitsbedingten Kündigung zu beachten, dass in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, eine Wiedereingliederung zu versuchen ist. Dazu muss der Arbeitgeber, wenn der betroffene Arbeitnehmer zustimmt, mit dem Betriebsrat - bei schwer behinderten Arbeitnehmern auch mit der Schwerbehindertenvertretung - klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Hierunter können verschiedene Maßnahmen wie z.B. Arbeitszeitreduzierung oder Umbau des Arbeitsplatzes, aber auch eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz fallen. Dies erschwert krankheitsbedingte Kündigungen nochmals. Weil eine Kündigung arbeitsrechtlich immer nur „ultima ratio“ - also (aller-)letztes Mittel - sein darf, stellt das schlichte Übergehen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements bei Vornahme einer krankheitsbedingten Kündigung deren Wirksamkeit grundsätzlich in Frage. Unberührt hiervon bleibt natürlich das Kündigungsrecht aus anderen - nicht mit der Erkrankung des Arbeitnehmers in Zusammenhang stehenden - Gründen.

11 Freistellung bei Erkrankung von Kindern

Gesetzlich Krankenversicherte haben gegenüber Ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und gegenüber ihrer Krankenkasse Anspruch auf Zahlung von Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie ihr erkranktes Kind, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, beaufsichtigen, betreuen und/oder pflegen. Dieser Freistellungsanspruch kann durch Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden und umfasst für jedes Kind maximal 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr, insgesamt jedoch höchstens 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr für alle Kinder. Für allein erziehende Arbeitnehmer umfasst dieser Anspruch maximal 20 Arbeitstage pro Kind und Kalenderjahr, insgesamt höchstens 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr für alle Kinder.

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer Kammer - nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.
