

ARBEITSRECHT – A39

Stand: Juli 2013

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs
@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Krankheit von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 100 Prozent bis zur Dauer von sechs Wochen. Die gesetzliche Grundlage bildet das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), das unter anderem die Entgeltfortzahlung im unverschuldeten Krankheitsfall regelt.

Anforderungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Voraussetzung für das Entstehen des Entgeltfortzahlungsanspruches ist das **Bestehen eines Arbeitsverhältnisses**. Dazu zählen auch ein Berufsausbildungsverhältnis, ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Der Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe von 100 Prozent **entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses**. Eine Erkrankung führt dann zur Arbeitsunfähigkeit, wenn der Arbeitnehmer durch diese daran gehindert ist, die zu erbringende Arbeitsleistung zu erfüllen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer nur unter der Gefahr einer Verschlimmerung seines Zustandes arbeiten kann. Ob eine **Krankheit zugleich die Arbeitsunfähigkeit** nach sich zieht, hängt von der Art der Erkrankung und der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung ab. Der Arzt stellt die Arbeitsunfähigkeit fest und bescheinigt sie in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur, wenn die Krankheit **nicht vom Arbeitnehmer verschuldet** ist. Ein solches Verschulden ist nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer grob gegen das im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt, zum Beispiel grob fahrlässige Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften, grob verkehrswidriges Verhalten im Straßenverkehr. Sport- und Freizeitunfälle gelten im Allgemeinen als nicht verschuldet.

Höhe und Dauer des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

Wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von **100 Prozent des ihm im maßgeblichen Zeitraum zustehenden Arbeitsentgelts**. Die Berechnung der Entgeltfortzahlung ist dabei zukunftsorientiert: der AN soll während seiner Arbeitsunfähigkeit genau dasselbe Entgelt erhalten, das er auch ohne seine Erkrankung erzielt hätte. Für die Berechnung des wei-

ter zu zahlenden Gehaltes sind die gegenwartsbezogenen Werte entscheidend. Alle Veränderungen im Arbeitsverhältnis, die während der Arbeitsunfähigkeit eintreten, sind deshalb bei der Berechnung zu berücksichtigen. Denkbar sind beispielsweise Änderung der Arbeitszeit, Erhöhung des Stundenlohnes durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen. 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 Anspruchszeit von sechs Wochen verbraucht ist (**Fortsetzungserkrankung**). Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer zwischen den einzelnen Erkrankungen mehr als sechs Monate arbeitsfähig oder nur aufgrund anderer Erkrankungen arbeitsunfähig war. Dann entsteht der sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch neu.

Kostenausgleich für den Arbeitgeber

(1) Teilnahme aller Krankenkassen am Umlageverfahren

Alle Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen führen die Lohnfortzahlungsversicherungen durch. Zur Erstattung ist jeweils die Krankenkasse verpflichtet, bei der der AN versichert ist.

(2) Umlageverfahren U1

- **Umlagepflicht für alle AG, die nicht mehr als 30 AN beschäftigen**
Dem AG werden alle Aufwendungen, die er aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit von AN und Auszubildenden zu zahlen hat, erstattet. Die frühere Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten ist insoweit entfallen.
- **Einheitliche Beschäftigungshöchstgrenze** von nicht mehr als 30 AN für die Teilnahme der AG am Kostenausgleich für die Entgeltfortzahlung.

(3) Umlageverfahren U2

Die Erstattung der AG-Aufwendung für **Mutterschaft** ist **unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer**. Somit nehmen auch solche AG teil, die auch sonst bloß Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende oder schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Weitere Infos: → **A06** „Mutterschutz, Kündigungsschutz“, Kennzahl **891**

Arbeitsunfähigkeit durch Dritte verursacht

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit durch eine gegen den Arbeitnehmer gerichtete unerlaubte Handlung schuldhaft verursacht (zum Beispiel Verkehrsunfall), so besteht der **Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber unabhängig von etwaigen Schadensersatzansprüchen** gegen den Dritten. Der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Ersatzpflichtigen geht kraft Gesetzes (§ 6 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)) in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in der dieser die Entgeltfortzahlung leistet. Der **Anspruch des Arbeitgebers gegen den Dritten** umfasst also das Bruttoentgelt zuzüglich der Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge. Gemäß § 6 Absatz 2 EFZG hat der Arbeitnehmer die Pflicht, dem Arbeitgeber

unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Anzeige- und Nachweispflichten

Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Krankheit arbeitsunfähig, so hat er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen:

Anzeigepflicht

Bei der Anzeigepflicht handelt es sich um eine **eigenständige Verpflichtung** des AN. Weder ersetzt die Meldung der Arbeitsunfähigkeit einen später erforderlich werdenden Nachweis noch ersetzt eine spätere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die **unverzügliche Meldung**. Zur Art und Ursache der Erkrankung muss sich der AN nicht äußern, wenn nicht besondere Interessen des AG bestehen, etwa dass er Schutzmaßnahmen treffen müsste. Hält sich der AN bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, muss er zusätzlich auch seinen Aufenthaltsort angeben. Die Meldung hat **unverzüglich** zu erfolgen. Es reicht also nicht aus, die Meldung hinauszuschieben, bis ein Arzt aufgesucht wurde. Der AN hat die Meldung **regelmäßig rechtzeitig** vor seinem **individuellen Arbeitsbeginn** abzugeben, weil nur dann der AG eine entsprechende Ausfallplanung durchführen kann. Maßgeblich für die Unverzüglichkeit der Anzeige der Erkrankung ist, wann die Meldung bei dem AG eingeht. Adressat der Meldung ist in der Regel der Vorgesetzte. Nicht ausreichend ist die Mitteilung an Arbeitskollegen, Betriebsratsmitglieder oder auch die Telefonzentrale. Zwar kann sich der AN dieser Personen als Boten bedienen. Aber: Seine Meldung gilt erst dann seinem AG als zugegangen, wenn der Bote die Meldung an diesen weiter übermittelt. Das Risiko einer Verzögerung oder des Unterbleibens der Weiterleitung trägt der AN.

Nachweispflicht

Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, so hat der AN eine **ärztliche Bescheinigung** über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen:

Allerdings kann der AG eine ärztliche **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** unter Umständen **zu einem früheren Zeitpunkt verlangen**. Dies gilt insbesondere bei einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung. Eine solche Vereinbarung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Der AN 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. Außerdem ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts vorübergehend zu verweigern, wenn und solange der Arbeitnehmer seiner Anzeigepflicht schuldhaft nicht nachkommt.

Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

Jeder Arbeitgeber kann, wenn **Zweifel** an der **Arbeitsunfähigkeit** des Arbeitnehmers bestehen, verlangen, dass die Krankenkasse eine **gutachtliche Stellungnahme des**

Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Der Medizinische Dienst ist eine eigenständige Institution, die mit den Krankenkassen zusammenarbeitet. Durch ein entsprechendes Gutachten des Medizinischen Dienstes kann der Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden.

Das Gesetz vermutet das Bestehen von Zweifeln dann, wenn Versicherte **auffällig häufig und auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig** sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit **häufig** auf einen Arbeitstag **zu Beginn oder am Ende einer Woche** fällt oder die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit aufgefallen ist. Nähere Informationen dazu enthält die Web-Seite www.mdk.de

Aufenthalt im Ausland

Hält sich der Arbeitnehmer zu Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so gelten für die Anzeige- und Nachweispflichten 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.

Krankheit und Kündigung

Es gibt kein gesetzliches Verbot, einem kranken Arbeitnehmer zu kündigen. Wird das Arbeitsverhältnis **wegen der Erkrankung** gekündigt, so kann nach § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz dennoch der **Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes** durch den Arbeitgeber fortbestehen. In jedem einzelnen Fall muss jedoch geprüft werden, ob eine Kündigung zulässig ist. Nähere Informationen → Infoblatt **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung, Aufhebungsvertrag, Fristablauf - und **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, jeweils Kennzahl **890**.

Krankheit und Urlaub

Die durch das ärztliche Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit werden grundsätzlich nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Kann der Arbeitnehmer seinen **Urlaubsanspruch** im laufenden Kalenderjahr **wegen Krankheit nicht geltend** machen, verfällt dieser bei langer Krankheit generell **15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres**, d.h. auch ohne eine entsprechende tarifvertragliche Grundlage. Das Bundesarbeitsgericht hat durch seine Entscheidung im Jahre 2012 die zuvor vom Europäischen Gerichtshof geänderte Rechtsprechung zur zeitlichen Grenze von Urlaubsansprüchen umgesetzt.

Beispielsberechnung:

Der AN war von Anfang 2008 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31.03.2012 arbeitsunfähig erkrankt. Bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verlangt er Abgeltung seines gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Tagen/Jahr für 4 Jahre und 3 Monate, also für 85 Urlaubstage. Zu Unrecht!

Der Urlaub für 2008 ist am 31.03.2010 verfallen. Der Urlaub für 2009 am 31.03.2011 und der Urlaub für 2010 am 31.03.2012. Deshalb kann er bei seinem Ausscheiden nur für 2011 und nur anteilig für die ersten 3 Monate aus 2012 Urlaubsabgeltung verlangen, insgesamt also nur für 25 Tage.

Die Sicherung von Urlaubsansprüchen bei langer Krankheit betrifft nicht nur den **gesetzlichen Mindesturlaub**, sondern auch den **Zusatzurlaub für Schwerbehinderte**. Wird daneben noch arbeitsvertraglich ein Mehrurlaub gewährt und der Arbeitsvertrag enthält keine Spezialregelungen, greifen die Regelungen des Bundesurlaubsgesetz zum gesetzlichen Mindesturlaub und die dazu ergangene Rechtsprechung ein; d.h. die 15-Monatsfrist gilt auch für den **arbeitsvertraglichen Mehrurlaub**.

Abgeltung nicht genommenen Urlaubs bei Arbeitsfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 19. Juni 2012, Az.: 9 AZR 652/10, entschieden, dass es für die Urlaubsabgeltung für einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine anderen Regeln für den Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruches geben soll als für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht der Fristenregelung (Übertragbarkeit des Urlaubs in die ersten drei Monate des Folgekalenderjahres) des Bundesurlaubsgesetzes.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – 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.