



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 fort zu zahlenden Arbeitsentgelts

Wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent des ihm auf Grund seiner regelmäßigen Arbeitszeit im maßgeblichen Zeitraum zustehenden Arbeitsentgelts. Soweit der Arbeitnehmer nach Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber auf Abruf arbeitet, ist zur Berechnung des Anspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu Grunde zu legen. 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.

Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, können sich von der Krankenkasse 80% des im Wege der Entgeltfortzahlung gezahlten Arbeitsentgelts erstatten lassen.

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. Unverzügliche Mitteilung bedeutet am ersten Tag der Erkrankung zu Arbeitsbeginn beziehungsweise in den ersten Arbeitsstunden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Allerdings kann der Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unter Umständen zu einem früheren Zeitpunkt verlangen. Dies gilt insbesondere bei einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 14.11.2012 (Az 5 AZR 886/11) wird nunmehr lediglich die im Gesetz verankerte Möglichkeit des Arbeitgebers ausgesprochen, bereits für den ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Insbesondere führt das BAG in seiner Entscheidung aus, für die Ausübung dieses Rechts sei es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Für den Arbeitgeber besteht somit die Möglichkeit, von vornherein eine solche Pflicht in den Arbeitsverträgen zu verankern. Anzumerken bleibt, dass über eine tarifliche Regelung dieses Recht des Arbeitgebers nach wie vor ausgeschlossen werden kann.

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. Außerdem ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts vorübergehend zu verweigern, wenn und solange der Arbeitnehmer seiner Anzeigepflicht schuldhaft nicht nachkommt.

Seit dem 01.01.2016 gibt es ein neues Formular für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Bezieht der Arbeitnehmer Krankengeld, kann die Bescheinigung nun auch das genaue Enddatum der Arbeitsunfähigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht verpflichtet, den Arbeitgeber hierüber zu informieren. Es ist aber eine vertragliche Regelung denkbar.

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 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.

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.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Es besteht eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter im Rahmen des sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). § 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt dabei keine Rolle. Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig von einer Behinderung. Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe. Der Arbeitgeber nimmt zunächst Kontakt mit dem Betroffenen auf, klärt mit ihm die Situation und bespricht die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Lehnt der Arbeitnehmer die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ab, so ist der Arbeitgeber von seiner Verpflichtung frei. Mit Zustimmung des Betroffenen schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat oder den Personalrat und bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Mitarbeitern die Schwerbehindertenvertretung sowie bei Bedarf den Betriebsarzt ein und klärt mit ihnen, mit welchen Hilfen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb oder die Dienststelle möglich ist. Hierunter können verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise Arbeitsreduzierung oder Umbau des Arbeitsplatzes, aber auch Versetzung an eine andere Stelle fallen. Das Konzept für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird in einem Großbetrieb anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb. In keinem Fall erfüllen jedoch einfache Krankenrückkehrgespräche die Anforderungen. Nach § 167 Absatz 3 SGB IX können die Rehabilitationsträger (z. B. Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften) und die Integrationsämter Arbeitgeber, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Krankheit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt kein gesetzliches Verbot, einem kranken Arbeitnehmer zu kündigen.

Allerdings muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob eine Kündigung zulässig ist. Dabei gelten unterschiedliche Regelungen für Kleinbetriebe und solche, bei denen das Kündigungsschutzgesetz greift. Nähere Informationen, auch zu den Auswirkungen eines unterbliebenen BEM, enthält das Merkblatt "Kündigungsgründe und Kündigungsschutz".

Die Krankheit eines Arbeitnehmers ist auch zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags beendet werden soll. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.02.2019 (Az 6 AZR 75/18) kann ein Aufhebungsvertrag je nach Ausgestaltung des Einzelfalls wegen Verstoßes gegen das Gebot fairen Verhandeln unwirksam sein, wenn sich der Arbeitnehmer bei den Vertragsverhandlungen in einem körperlich geschwächten Zustand befunden hat.

Krankheit und Urlaub

Kann der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr wegen Krankheit nicht geltend machen, so wird der Urlaub kraft Gesetzes in das erste Kalendervierteljahr des Folgejahres übertragen. Entgegen der bisherigen Ansicht erlischt dieser Anspruch allerdings nicht grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub weder im laufenden Kalenderjahr noch im Übertragungszeitraum nehmen kann.

Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20.01.2009 (Az C-350/06), der sich sowohl das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Az 12 Sa 486/06) als auch das Bundesarbeitsgericht (Az 9 AZR 983/07) inhaltlich angeschlossen haben, verfällt der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nicht, wenn er während des gesamten Bezugs- sowie Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Danach wird Urlaub also auch für die Zeit erworben, in der der Arbeitnehmer ordnungsgemäß krankgeschrieben war. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer diesen Anspruch zu einem späteren Zeitpunkt geltend machen kann. Endet der Arbeitsvertrag, ohne dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch geltend machen konnte, so hat er auch in diesem Fall einen Abgeltungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Dies gilt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch für tariflich oder einzelvertraglich vereinbarten Mehrurlaub, wenn im Arbeitsvertrag keine Differenzierung zwischen gesetzlichem und nicht gesetzlichem Urlaubsanspruch vorgenommen wird. Es empfiehlt sich daher, im Arbeitsvertrag zwischen gesetzlichem und nicht gesetzlichem Urlaubsanspruch zu unterscheiden.

Mittlerweile hat der Europäische Gerichtshof allerdings eine Grenze für das Ansammeln von Urlaub gesetzt (Urteil vom 22.11.2011, Az. C-214/10). Der Europäische Gerichtshof, der insoweit auch durch das LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 21.12.2011, 10 Sa 19/11) bestätigt wurde, hat entschieden, dass der Verfall von Mindesturlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich angeordnet werden kann, wenn der entsprechende Übertragungszeitraum hinreichend lang ist, um den Erholungszweck des Urlaubs für den Arbeitnehmer sicherzustellen. Hinreichend lang ist der Übertragungszeitraum bei einer Dauer von 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres, für das der Mindesturlaub entstanden ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 7. August 2012 (AZ 9 AZR 353/10) entschieden.

Stand: August 2020

Wenn Sie ein Mitgliedsunternehmen der IHK Köln sind oder in der Region Köln die Gründung eines Unternehmens planen, gibt Ihnen weitere Informationen:

Ihre Ansprechpartnerin:

Susanne Wollenweber

Tel. +49 221 1640-3100

Fax +49 221 1640-3190

E-Mail: susanne.wollenweber@koeln.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Unter Sachsenhausen 10–26

50667 Köln

www.ihk-koeln.de