

# LKP *Stichwort*

## Arbeitsrechtliche Folgen der Arbeitsunfähigkeit

### Begriff der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähig ist, wer aufgrund von Krankheit seine ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann. Ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist somit von der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit abhängig. Krankheit bedeutet nicht zwingend Arbeitsunfähigkeit.

Arbeitsunfähigkeit wiederum bedeutet - je nach Krankheit - nicht zwangsläufig Bettlägerigkeit, auch wenn dies von Arbeitgeberseite oft anders gesehen wird, z.B. wenn dieser dem Arbeitnehmer trotz Krankmeldung beim Einkaufen begegnet. Der Arbeitnehmer sollte sich aber so verhalten, dass es seiner Genesung nicht schadet.

### Anzeige- und Nachweispflicht

Den Arbeitnehmer treffen bei einer Erkrankung, welche mit einer Arbeitsunfähigkeit verbunden ist, zwei wesentliche Verpflichtungen, nämlich zum einen die Anzeige- und zum anderen die Nachweispflicht.

#### 1. Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer ist bei Beginn der Erkrankung verpflichtet, den Arbeitgeber **unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern**, über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren.

Die Anzeige muss deshalb grds. am ersten Tag der Erkrankung, und zwar zu Arbeitsbeginn bzw. in den ersten Arbeitsstunden, vorgenommen werden. Die Anzeige kann telefonisch oder schriftlich (z.B. per Fax oder E-Mail) erfolgen, nicht jedoch auf postalischen Weg, da dies nicht unverzüglich wäre.

Wenn der Arbeitnehmer noch nicht weiß, ob er von seinem Arzt arbeitsunfähig krankgeschrieben wird, so erfordert die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige, dass er dem Arbeitgeber vor dem Arztbesuch Mitteilung macht

und diesen nach dem Arztbesuch über die Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis setzt, falls der Arzt diese festgestellt hat. Dauert die Erkrankung über den zunächst mitgeteilten Zeitraum hinaus, so muss unverzüglich über die Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit informiert werden.

Die Art der Erkrankung muss nicht mitgeteilt werden. Eine Ausnahme besteht, wenn Schutzmaßnahmen aufgrund einer Ansteckungskrankheit angezeigt sind, dem Arbeitgeber Schadenersatzansprüche gegen einen Dritten zustehen (z.B. Unfall im Straßenverkehr) oder eine Fortsetzungskrankheit vorliegt.

#### 2. Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer am folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt. Für eine Folgebescheinigung gelten dieselben Fristen. Für Erkrankungen bis zu drei Tagen besteht von Gesetzes wegen grds. keine Attestpflicht.

Der Arbeitgeber ist aber berechtigt, die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch für sog. Kurzerkrankungen von bis zu drei Tagen (z.B. ab dem ersten Tag) zu verlangen. Teilweise wird die Nachweispflicht bei Kurzerkrankungen bereits im Arbeitsvertrag vereinbart oder ein einschlägiger Tarifvertrag gibt dies vor.

#### 3. Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung

Unterlässt der Arbeitnehmer die Meldung der Arbeitsunfähigkeit oder die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dann berechtigt dies den Arbeitgeber eine Abmahnung auszusprechen, welche im Wiederholungsfall eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Bei Nichtvorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung steht dem Arbeitgeber zudem ein Leistungsverweigerungsrecht bezüglich der Entgeltfortzahlung zu (s.u.).

## Entgeltfortzahlungsanspruch

Nach **vierwöchiger ununterbrochener Dauer** des Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber zu.

Dieser muss dann für einen Zeitraum von bis zu **sechs Wochen** Entgeltfortzahlung leisten. Die Leistungshöhe beträgt 100% des Arbeitsentgelts, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zusteht.

Nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld gegenüber seiner Krankenkasse.

### Mehrfache Arbeitsunfähigkeit

Ist der Arbeitnehmer mehrfach arbeitsunfähig erkrankt, so muss für eine erneute Entgeltfortzahlungspflicht danach unterschieden werden, ob die Arbeitsunfähigkeit auf einer neuen Erkrankung oder derselben Erkrankung beruht.

#### a) Neue Erkrankung

Bei Mehrfacherkrankungen, die nicht auf demselben Grundleiden beruhen und mit zeitlicher Unterbrechung auftreten, beginnt der Sechswochenzeitraum für die **Entgeltfortzahlung jeweils erneut und gesondert** zu laufen. Wenn aber die zweite Erkrankung auftritt, während der Arbeitnehmer noch aufgrund der ersten Erkrankung arbeitsunfähig ist, so beschränkt sich die Entgeltfortzahlung auf einmalig sechs Wochen.

#### b) Fortsetzungserkrankung

Bei Fortsetzungserkrankung, d.h. bei Erkrankungen die auf demselben Grundleiden beruhen, hat der Arbeitnehmer **im Regelfall nur einen einmaligen Anspruch** auf Entgeltfortzahlung im Umfang von bis zu sechs Wochen. Einen erneuten Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat der Arbeitnehmer bei Fortsetzungserkrankung nur dann, wenn er

- entweder vor Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war
- oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

## Leistungsverweigerungsrecht

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt. Dieses Recht hat der Arbeitgeber allerdings nur vorübergehend, d.h. der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt nicht endgültig. Wird die Arbeitsunfähigkeit zu einem späteren Zeitpunkt nachgewiesen, so muss der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nachträglich leisten.

## Arbeitsunfähigkeit während Urlaub

Da der Urlaub der Erholung des Arbeitnehmers dienen soll und eine Krankheit dem entgegensteht, sind die **Krankheitstage grds. nicht als Urlaubstage zu berücksichtigen**, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt.

Voraussetzung hierfür ist aber, dass der Arbeitnehmer seinen auch im Urlaub geltenden Anzeige- und Nachweispflichten nachkommt.

### Auslandserkrankungen

Bei Erkrankungen im Ausland ist die Anzeigepflicht dahingehend erweitert, dass neben dem Arbeitgeber auch die gesetzliche Krankenkasse unverzüglich über die Erkrankung und deren voraussichtlicher Dauer in Kenntnis zu setzen ist. Darüber hinaus muss dem Arbeitgeber der Aufenthaltsort (Adresse, Telefonnummer) mitgeteilt werden.

Auch bei Auslandserkrankungen besteht innerhalb derselben Frist wie bei einer Inlandserkrankung die Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Diese muss erkennen lassen, dass der Arzt zwischen einer bloßen und der mit einer Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung unterscheidet. Ist der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert, kann er die Bescheinigung auch dem am Aufenthaltsort zuständigen ausländischen Versicherungsträger vorlegen.

### Rechtsfolgen

Durch die Arbeitsunfähigkeit verlängert sich der Urlaub nicht. Die Krankheitstage gelten lediglich nicht als Urlaubstage und bei Vorliegen der Voraussetzungen ist Entgeltfortzahlung zu leisten. Bei Verletzung der Anzeige- oder Nachweispflichten ist der Arbeitgeber jedoch wiederum zur Leistungsverweigerung berechtigt.

