

ARBEITSRECHT – A39

Stand: Oktober 2018

Ihr Ansprechpartner
Ass. 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**. Die Entgeltfortzahlung greift ein, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Krankheit des Arbeitnehmers

Die Arbeitsgerichte definieren den Begriff der Erkrankung als „regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der eine Heilbehandlung erforderlich macht“.

2. Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

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 eine 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 („Gelber Schein“).

3. Ursächlichkeit der Krankheit für die Arbeitsunfähigkeit

Die Krankheit muss die alleinige Ursache für die Arbeitsunfähigkeit sein.

4. Kein „Verschulden“ des Arbeitnehmers

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. Er soll nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden. Deshalb wird die Vergütung für Überstunden nicht in die Berechnung der Entgeltfortzahlung eingerechnet. Anders kann es aussehen für Aufwandsentschädigungen: Wird nur dann gezahlt, wenn die Aufwendung tatsächlich entstanden ist, ist sie ebenfalls bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung nicht mitzuberechnen. Für die Berechnung des weiter 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.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ist ein Mitarbeiter **länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig im Jahr erkrankt**, greift das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** ein. Der Arbeitgeber muss dann gemeinsam mit seinem Mitarbeiter klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Mehr Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement: → **A26** „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“, Kennzahl **890**.

Kostenausgleich für den Arbeitgeber

(1) Teilnahme aller Krankenkassen am Umlageverfahren

Alle Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen führen die Lohnfortzahlungsversicherungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) durch. Für alle geringfügig Beschäftigten ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See die zuständige Ausgleichskasse. Das ist unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der geringfügig Beschäftigte versichert ist. Zur Erstattung ist jeweils die Krankenkasse verpflichtet, bei der der AN ansonsten versichert ist. Bei der **Lohnfortzahlungsversicherung** handelt es sich um eine **gesetzliche Pflichtversicherung**. Erfüllt das Unternehmen die Voraussetzungen, wird es automatisch in die Versicherung aufgenommen. Die an dem Verfahren teilnehmenden Arbeitgeber erhalten gegen Zahlung eines Umlagebeitrages zum einen den Großteil der Aufwendungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren) und zum anderen die Leistungen des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld (U2-Verfahren) erstattet.

Bemessungsgrundlage für beide Umlagen ist das **Brutto-Arbeitsentgelt aller im Betrieb beschäftigten** Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden **bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung**. Bei der Berechnung der U1-Umlage bleiben die Arbeitsentgelte von Personen mit einer Beschäftigungsdauer bis zu vier Wochen unberücksichtigt, da diese keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben (siehe oben). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte werden ebenfalls nicht berücksichtigt, weil sie auch bei der Höhe des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts nicht angerechnet werden.

(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.
- Es gilt eine **einheitliche Beschäftigungshöchstgrenze** von nicht mehr als 30 AN. Die Entscheidung über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren ist zum **Zeitpunkt** der **erstmaligen Einstellung der Mitarbeiter** zu treffen. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigtenzahl für die restlichen Monate des Jahres **gewissenhaft schätzen**. Danach wird jeweils zu Beginn eines neuen Kalenderjahres entschieden, ob der Betrieb am Verteilungsverfahren teilnimmt. Basis für die Entscheidung ist somit die **regelmäßige Beschäftigtenzahl**. Diese darf im vorangegangenen Jahr in mindestens acht Monaten die Grenze von 30 Arbeitnehmern nicht überschreiten. Ändert sich im laufenden Kalenderjahr die Beschäftigtenzahl, sodass die Anzahl von 30 überschritten wird, führt das nicht zu einer Änderung im laufenden Kalenderjahr, vielmehr wird das bei der Beurteilung des Folgejahres berücksichtigt. Zu den **erstattungsfähigen Aufwendungen** zählen:
 - das weitergezahlte **Arbeitsentgelt**
 - die auf das Arbeitsentgelt entfallenden **Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung**.

Der **Erstattungssatz beträgt 80 %**. Die Satzung der Ausgleichskasse kann jedoch geringere Erstattungssätze festlegen.

(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.

→ **A06** „Mutterschutz, Kündigungsschutz“, Kennzahl **891**

Erstattet werden den Arbeitgebern die vollen **Leistungszuschüsse** zum Mutterschaftsgeld, das weitergezahlte Brutto-Arbeitsentgelt beim Beschäftigungsverbot sowie die auf den Mutterschutzlohn entfallenden Arbeitgeberanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

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 des Arbeitnehmers

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

(1) Anzeigepflicht

Die Anzeigepflicht ist eine **eigenständige Verpflichtung** des AN. Weder ersetzt die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit einen später erforderlich werdenden Nachweis („gelber Schein“) noch ersetzt eine spätere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die **unverzügli- che 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.

(2) 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 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 nach Ende der Kündigungsfrist 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.

Beispielsberechnung:

Der AN war von Anfang 2014 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31.03.2018 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 2014 ist am 31.03.2016 verfallen. Ebenso ist der Urlaub für 2015 am 31.03.2017 verfallen. Der Urlaub für 2016 ist am 31.03.2018 verfallen. Wird das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2018 beendet, kann er bei seinem Ausscheiden nur für 2017 und nur anteilig für die ersten drei Monate aus 2018 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**. In Arbeitsverträgen sollte deshalb eine Regelung zu dem arbeitsvertraglichen Mehrurlaub aufgenommen werden, damit für den Arbeitgeber eine Kürzungsmöglichkeit besteht.

Abgeltung nicht genommenen Urlaubs bei Arbeitsfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 19. Juni 2012, Az.: 9 AZR 652/10, entschieden, dass auch ein nichtarbeitsunfähiger Arbeitnehmer (also gesund) der Urlaub grundsätzlich auch dann abzugelten ist, wenn er seinen Urlaubsanspruch erstmals nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend macht. Ein Verfall, wie ihn § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz nach seiner Formulierung vorsieht, tritt also weder für den erkrankten noch für den gesunden Arbeitnehmer ein. Hintergrund dieser Rechtsprechung ist, dass der Abgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch ist. Es kommt deshalb nicht mehr darauf an, ob der Arbeitnehmer wegen Erkrankung den Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht nehmen konnte.

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.