

Arbeitsrecht

(Nr. 17/2004)

„Chef, ich komme heute nicht“ Was bei einer Krankheits-/ Arbeitsun- fähigkeitsmeldung zu beachten ist

Der Winter ist da mit Minustemperaturen. Draußen herrschen Regen und Schnee. Die Nase läuft und läuft. Doch es ist Montag. Und Montag ruft die Arbeit.

Ein Dilemma, in das in dieser Jahreszeit viele Arbeitnehmer kommen. Wen es jetzt richtig erwischt, der fällt im Job mal schnell für mehrere Tage aus. Einfach im Bett liegen bleiben und sich nicht rühren, ist aber oft der falsche Weg zur Genesung. Denn am Ende ist man zwar gesund, hat aber keinen Job mehr, weil der Arbeitgeber wegen fehlender oder falscher Krank-/Arbeitsunfähigkeitsmeldung gekündigt hat.

Damit das nicht geschieht, sollten die Arbeitnehmer ein paar goldene Regeln beachten. Aber auch Chefs sollten wissen, was sie sich nicht bieten lassen müssen und wie sie reagieren können.

Unverzügliche Mitteilung:

Der Arbeitnehmer ist nach § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer „unverzüglich“ mitzuteilen. Unverzüglich heißt ohne schuldhaftes Zögern. Wer also morgens aufwacht und feststellt, dass er nicht arbeiten kann, muss sich umgehend überlegen, ab wann er jemanden in seiner Firma erreichen kann. Erwacht der Kranke erst mittags und ruft dann sofort seinen Arbeitgeber an, handelt er auch noch unverzüglich.

Ansprechpartner:

Normalerweise muss der Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten informieren. Anders sieht es aus, wenn ein anderer Mitarbeiter ausdrücklich für einen solchen Fall benannt wird. Dann muss die ausgewählte Person benachrichtigt werden. Über den Anruf hinaus hat der kranke Arbeitnehmer in den ersten drei Tagen keine weiteren Pflichten.

Attest ab dem dritten Tag:

Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage muss der Mitarbeiter dem Chef spätestens am darauffolgenden Arbeitstag ein ärztliches Attest über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen. Meldet sich der Mitarbeiter also an einem Freitag krank, muss er spätestens am Montag einen Arzt aufsuchen und noch am selben Tag die entsprechende Bescheinigung vorlegen. Denn das Gesetz spricht von Kalendertagen. Die Art der Erkrankung braucht der Arbeitnehmer nicht angeben.

Manchmal können die Arbeitgeber ein Attest auch zu einem früheren Zeitpunkt verlangen. Das gilt immer dann, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht. Hierüber sollten sich Mitarbeiter stets rechtzeitig informieren.

Zweites Attest:

Ist der Arbeitnehmer länger krank als im Attest vorgesehen, muss er sich eine weitere Befreiung von einem Arzt ausstellen lassen. Der Zeitpunkt, zu dem das zweite Attest ausgestellt werden muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Es ist aber anzuraten, für einen nahtlosen Übergang der Atteste zu sorgen.

Verhaltensbedingte Kündigung:

Arbeitnehmer, die sich an diese Bestimmungen nicht halten, riskieren eine Abmahnung. Leistet sich der Arbeitnehmer den Fauxpas ein zweites Mal, darf ihm der Arbeitgeber unter Umständen sogar kündigen. Ausschlaggebend ist der Einzelfall: Legt ein Arbeitnehmer durch sein unentschuldigtes Fernbleiben den Betrieb lahm, wird er eher mit einer Kündigung rechnen müssen, als wenn das Fehlen eines Angestellten keine Auswirkungen auf den Betriebsablauf des Unternehmens hat.

Krankheitsbedingte Kündigung:

Fast immer verursacht die Krankheit eines Arbeitnehmers mehr Aufwand und höhere Kosten für den Arbeitgeber. Deshalb darf der Chef einem Arbeitnehmer unter engen Voraussetzungen auch krankheitsbedingt kündigen. Das bedeutet nicht, dass dies auch für den Fall gilt, wo jemand drei Tage wegen einer Erkältung fehlt. Die Kündigung bei Erkrankung eines Mitarbeiters ist nur dann zulässig, wenn die Krankheit störende Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

Das ist dann der Fall, wenn das Fehlen des Mitarbeiters zu einer außergewöhnlichen Belastung für den Arbeitgeber wird. Meldet sich ein Arbeitnehmer häufig kurzzeitig krank oder dauert die Krankheit sehr lange an, kann das zu einem hohen Mehraufwand des Arbeitgebers führen. Auch die krankheitsbedingte dauernde Leistungsunfähigkeit oder völlige Ungewissheit über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bieten dem Arbeitgeber einen Kündigungsgrund. Ein weiterer Grund kann die krankheitsbedingte Leistungsminderung sein.

Letztlich ist aber auch hier die Bewertung des Einzelfalls entscheidend. Kann der kranke Arbeitnehmer beispielsweise Gründe geltend machen, warum sein Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes höher ist als das Kündigungsinteresse des Arbeitgebers, wäre eine Kündigung nicht gerechtfertigt. Anders sieht es aus, wenn der kranke Arbeitnehmer noch keinen Kündigungsschutz genießt – etwa wenn er sich noch in der Probezeit befindet. Dann kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer

ohne Nennung des Kündigungsgrundes kündigen. Gleiches gilt seit Januar 2004 für Mitarbeiter in Betrieben mit höchstens 10 (vorher 5) Beschäftigten. Allerdings sind Angestellte, die vorher Kündigungsschutz genossen, von dieser Regelung nicht betroffen.

Lohnfortzahlung:

Das Gehalt muss der Arbeitgeber seinem kranken Arbeitnehmer in den ersten sechs Wochen der Krankheit zu 100% weiterzahlen. Danach übernimmt die Krankenkasse, wenn einzelvertraglich oder im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. Sie zahlt den versicherungspflichtig Beschäftigten das „Krankengeld“ von 70% des Bruttogehalts, maximal jedoch 90% des Nettogehalts.

Veröffentlicht: Handelsblatt

28. Januar 2004

01.02.2004