

Arbeitsunfähigkeiten (Angestellte)

Definition

Eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer infolge eines regelwidrigen körperlichen oder geistigen Zustandes **nicht** imstande ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsleistung zu verrichten bzw. nur unter der Gefahr zu erbringen, seinen Gesundheitszustand in absehbar zu verschlimmern.¹

Darüber hinaus liegt eine Arbeitsunfähigkeit auch dann vor, wenn sich ein Beschäftigter in eine notwendige stationäre Behandlung zur Behebung eines Leidens begibt.²

Eine Schwangerschaft ist grundsätzlich getrennt von einer Erkrankung zu betrachten. Gleichwohl kann eine Schwangerschaft, insbesondere bei außergewöhnlichen, über das übliche Maß hinausgehende Beschwerden zur Arbeitsunfähigkeit führen.³

Weder Trunkenheit, noch „Altersschwäche“ sind als Erkrankung anzusehen, die berechtigter Weise eine Arbeitsunfähigkeit unter Fortzahlung des Entgelts rechtfertigen.⁴

Liegt eine Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers vor, so entfällt zunächst die Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber bleibt jedoch zur Zahlung der Vergütung für die Dauer von sechs Wochen verpflichtet, § 22 AVO-DRS. Vorerkrankungen werden gemäß der gesetzlichen Bestimmungen auf die Anspruchsdauer angerechnet.

Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit gibt es grundsätzlich nicht. Dies gilt auch dann, wenn der Beschäftigte vermeintlich einige Stunden Arbeitsleistung erbringen kann.⁵

Nachweispflicht

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich dazu verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Krankmeldung ist Bestandteil der Personalakte und daher dem Bischöflichen Stiftungsschulamt zu übersenden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz. Durch die Übermittlung des ärztlichen Attestes entstehende Kosten sind vom Arbeitnehmer zu tragen.⁶ Die Anzeigepflicht des Arbeitnehmers endet nicht nach dem Ende der Entgeltfortzahlung. Die Mitteilung der Dauer einer Arbeitsunfähigkeit dient auch der Personaldisposition, sodass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat zu wissen, wie lange auch eine über die Entgeltfortzahlung hinausgehende Erkrankung fort dauert.⁷

Zweifel an der AU

Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit trotz vorgelegter ärztlicher Bescheinigung, so müssen entsprechende Beweise gesammelt und entsprechende Umstände dargelegt werden. Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern kann in diesen Fällen u. U. eine

¹ BAG, Urt. v. 14.01.1972 (5 AZR 264/71)/BAG, Urt. v. 25.06.1981 (6 AZR 94/78)/BAG, Urt. v. 26.07.1989 (5 AZR 301/88).

² vgl. BAG, Urt. v. 14.11.1984 (5 AZR 394/82).

³ vgl. Hunold, W.: Krankheit des Arbeitnehmers, 1987, S. 27.

⁴ vgl. Ebenda, S. 29 f.

⁵ vgl. Marburger, H.: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, 2012, S. 24.

⁶ Vgl. Ebenda, S. 73.

⁷ Vgl. LAG Hamm vom 22.02.2013, Az.: 10 Sa 960/12

Überprüfung durch den med. Dienst der Krankenkassen durchgeführt werden, § 275 Ia SGB V.

„Rückkehrergespräch“

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, sollten die Möglichkeiten geklärt werden wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird der Betriebsarzt hinzugezogen, § 84 SGB IX.

Wiedereingliederungsmaßnahmen

In den gesetzlichen Bestimmungen ist eine Wiedereingliederung Arbeitsunfähiger vorgesehen, § 74 SGB V. Dies wird davon insbesondere bei schweren Erkrankungen Gebrauch gemacht. Dabei wird in der Regel kooperativ festgelegt, in welchem Umfang der Arbeitnehmer wieder seinen Beruf bis zur vollständigen Genesung wahrnehmen kann.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung besteht Anspruch auf Arbeitsentgelt während einer Wiedereingliederungsmaßnahme nur bei besonderer Vereinbarung. Regelmäßig verbleibt der Arbeitnehmer im Status der Arbeitsunfähigkeit.⁸ Eine Wiedereingliederungsmaßnahme kann jederzeit von den Vertragsparteien, insbesondere vom Arbeitnehmer abgebrochen werden.

Stand: November 2015

⁸ vgl. BAG, Urt v. 29.01.1992 – 5 AZR 637/89.