

Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Vor Krankheit ist niemand gefeit. Im Krankheitsfall hat ein Arbeitnehmer deshalb vielfältige Rechte – aber auch Pflichten.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Im Krankheitsfalle hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Bei einer neuen, anderen Erkrankung entsteht der Anspruch in vollem Umfang erneut. Tritt allerdings bei bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzu, bleibt es bei dem einmaligen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen. Danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung.

Melde- und Nachweispflichten

Wer krankheitsbedingt nicht zur Arbeit kommen kann, ist verpflichtet, den Arbeitgeber möglichst frühzeitig zu informieren. Darüber hinaus ist er verpflichtet, spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung aber auch bereits ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Die Pflicht zur Krankmeldung und zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung besteht auch bei längerer Krankheit unverändert fort, selbst wenn der Arbeitnehmer bereits Krankengeld bezieht.

Krank ist nicht gleich bettlägerig

Da eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit verschiedene Ursachen haben kann, darf der Arbeitnehmer auch während einer Krankheit das Haus verlassen und auch Freizeitaktivitäten nachgehen. Er muss sich allerdings stets so verhalten, dass er seine Genesung nicht verzögert. Während bei einer Depression deshalb der

Besuch einer Geburtstagsfeier genesungsfördernd sein kann, ist dies bei einer Grippeerkrankung nicht der Fall. Darüber hinaus kann das Freizeitverhalten des Arbeitnehmers während einer Krankheit im Einzelfall den Verdacht erwecken, die Krankheit sei nur vorgetäuscht. Dies kann den Arbeitgeber sogar zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

Kündigung bei Krankheit

Der Arbeitgeber ist nicht daran gehindert, das Arbeitsverhältnis während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu kündigen. Wegen Krankheit kann das Arbeitsverhältnis aber nur unter engen Voraussetzungen gekündigt werden. Eine Kündigung wegen Langzeiterkrankung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer auf nicht absehbare Zeit krankheitsbedingt nicht in der Lage sein wird, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Eine Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen ist zudem denkbar, wenn der Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg jeweils mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt gefehlt hat und aufgrund der Art der Krankheiten zu erwarten ist, dass auch in Zukunft entsprechende Fehlzeiten wahrscheinlich sind. Will sich der Arbeitnehmer gegen eine krankheitsbedingte Kündigung zur Wehr setzen, muss er deshalb im Kündigungsschutzprozess die Art seiner Erkrankung offenlegen und begründen, weshalb in Zukunft nicht mit weiteren Fehlzeiten zu rechnen ist.

➔ Ich berate Sie gerne und umfassend in allen weiteren Fragen des Arbeitsrechts.

www.kanzlei-furmans.de