Geschäftsstelle für
Mitarbeitervertreter (KODA/MAV)
Erzdiözese Freiburg

Diözesane Arbeitsgemeinschaft für Mitarbeitervertretungen

Claudia Kuhner, Rechtssekretärin
Stand: November 2008

Wer bezahlt was bis wann, wenn ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt?

1. Entgeltfortzahlung/Krankenbezüge

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Anspruchsgrundlagen:

- **§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz**

  Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) enthält nur gesetzliche Mindestbestimmungen. Die AVO- und AVR-Regelungen sind spezieller und haben Vorrang vor dem EFZG (soweit die Regelungen des EFZG im Einzelfall nicht günstiger sind). Nach dem EFZG entsteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung allerdings erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat.

- **§ 27 AVO und Anlage 1 Abschnitt XII AVR Caritas**

  Die Mitarbeiter erhalten grundsätzlich **bis zu sechs Wochen Krankenbezüge** (§ 27 Abs. 1, S. 1 und Abs. 2 AVO/Anlage 1 Abschnitt XII b AVR) und anschließend einen Krankengeldzuschuss vom Dienstgeber.

  Die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses richtet sich nach der Beschäftigungszeit (§ 15 AVO/§ 11 AVR). Die **absolute Höchstbezugsfrist** für den **Krankengeldzuschuss** beträgt innerhalb eines Kalenderjahres bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr **13 Wochen** und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren **39 Wochen** nach § 27 Abs. 3 b) AVO und **26** Wochen nach Anlage 1 Abschnitt XII (e) der AVR Caritas. Auf diese Höchstbezugsfrist werden die sechs Wochen Krankenbezüge angerechnet.

Zu beachten ist, dass bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit erneut ein Anspruch auf sechs Wochen Krankenbezüge nach § 27 Abs. 1 AVO/ Anlage 1 Abschnitt XII b AVR besteht. Nach den AVR der Caritas entsteht der Anspruch auf Krankenbezüge aber erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Anlage 1 Abschnitt XII b Satz 2 AVR).

Anspruchsvoraussetzungen:

a) Der Mitarbeiter muss arbeitsunfähig und dadurch an seiner Arbeitsleistung verhindert sein.

b) Die Arbeitsunfähigkeit (AU) muss infolge Krankheit eingetreten sein (Kausalität).

c) Der Mitarbeiter darf die AU nicht verschuldet haben.

<u>Zu a) Arbeitsunfähigkeit</u>

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die ihm vertragsgemäß obliegende Arbeit infolge Krankheit nicht erfüllen kann oder ihm diese nicht zugemutet werden kann.

Das heißt, entweder kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wegen der Schwere der Erkrankung **objektiv** nicht ausüben oder nur auf die Gefahr hin, dass sich sein Gesundheitszustand verschlechtert **oder** die Arbeitsleistung ist ihm **subjektiv** nicht zumutbar, weil eine Heilbehandlung erforderlich ist.

Die Frage ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist somit stets **nach der zu verrichtenden Tätigkeit und dem konkreten Arbeitnehmer zu beurteilen**[1]. Beispielsweise führt eine Fußverletzung bei einer sitzenden Tätigkeit nicht zwangsläufig zur Arbeitsunfähigkeit.

Zu beachten ist **§ 84 Abs. 2 SGB IX.** Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit teilweise verrichten können, sind stufenweise wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern[2].

[1] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 3 EFZG Rn. 11

[2] Arbeitshilfe „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ auf unserer Homepage, Rubrik A-Z, http://www.diag-mav-freiburg.de

Anzeige- und Nachweispflichten des Mitarbeiters:

Nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz/Anlage 1 Abschnitt XII a Abs. (a) AVR ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitzuteilen**. Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat der Mitarbeiter eine **ärztliche Bescheinigung** über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Dienstgeber vorzulegen. Legt der Mitarbeiter beispielsweise die erforderliche ärztliche Bescheinigung nicht vor, berechtigt dies den Dienstgeber, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern.

Zu b) Krankheit

Unter den medizinischen Begriff der Krankheit fällt **jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand**. Für den gesetzlich nicht bestimmten arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Krankheit muss hinzutreten, dass der regelwidrige Gesundheitszustand entweder kraft seiner Schwere die Arbeitsfähigkeit unmittelbar aufhebt oder infolge der notwendigen Krankenpflege die Arbeitsleistung unzumutbar und damit unmöglich macht. Mit anderen Worten: Die Regelwidrigkeit muss **erheblich** sein.

Keine Krankheiten sind beispielsweise medizinisch nicht notwendige Schönheitsoperationen, Organspenden oder normal verlaufende Schwangerschaften.

Die Krankheit muss die alleinige Ursache für die Arbeitsunfähigkeit sein.

Zu c) Verschulden

Nach § 27 Abs. 1, Satz 4 AVO und Anlage 1 Abschnitt XII Anmerkung zu Absatz a AVR liegt ein Verschulden im Sinne der Unterabsätze 1 und 2 nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt wurde.

Es muss sich (subjektiv) um einen **gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhalten handeln**.[3].Es muss ein **Verschulden** des Arbeitnehmers **gegen sich selbst** vorliegen und dieses Verschulden muss für die eingetretene Arbeitsunfähigkeit **kausal** gewesen sein.

Es ist im **Einzelfall** unter Abwägung aller Umstände zu prüfen, ob ein entsprechendes grobes Verhalten vorliegt. Beispiele:

[3] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 3 EFZG Rn. 23

- **Arbeitsunfall**

  Bei einem Arbeitsunfall kann Verschulden insbesondere dann zu bejahen sein, wenn der Arbeitnehmer gröblich gegen Anordnungen des Arbeitgebers oder gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoßen hat. Beispiele: Nichttragen eines vorgeschriebenen Schutzhelms oder von Sicherheitsschuhen bzw. Sicherheitshandschuhen oder verbotswidriger Alkoholgenuss.

- **Erkrankung**

  Zieht sich ein Arbeitnehmer eine Erkrankung zu, liegt im Allgemeinen kein Verschulden vor. Ein Verschulden ist nur ganz ausnahmsweise zu bejahen, wenn der Betroffene sich besonders leichtfertig verhalten hat.

- **Gesundheitsförderndes Verhalten**

  Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer ist zwar nicht zu einem besonderen „gesundheitsfördernden Verhalten“ verpflichtet, aber er hat alles zu unterlassen, was seinen Heilungsprozess verzögert oder seine Erkrankung verschlimmert.

  Er darf zum Beispiel nicht bewusst gegen ärztliche Anordnungen verstoßen oder eine Tätigkeit ausüben, die seiner Gesundheit schadet und den Heilungsprozess verzögert. Verlängert sich der Heilungsprozess, entfällt die Entgeltfortzahlung für die Zeit, um die die AU tatsächlich verlängert wurde.

- **Sportverletzungen**

  Nach der Rechtsprechung des BAG kann sich ein Verschulden zunächst daraus ergeben, dass der Arbeitnehmer eine besonders gefährliche Sportart ausübt, die mit Risiken verbunden ist, die sich auch bei guter Ausbildung und sorgfältiger Beachtung aller Regeln nicht kontrollieren lassen; dies soll dann der Fall sein, wenn der Sportler das Geschehen nicht mehr beherrschen kann, sondern sich unbeherrschbaren Gefahren aussetzt.

  Als „gefährliche Sportart“ hat die Rechtsprechung bisher lediglich Kickboxen angesehen.

  Unabhängig davon, ob eine Sportart generell als gefährlich anzusehen ist, kann sich ein Verschulden jedoch daraus ergeben, dass der **Arbeitnehmer in grober und leichtsinniger Weise gegen** anerkannte Regeln der jeweiligen Sportart verstößt oder wenn er sich in einer Weise sportlich betätigt, die **seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt**[4].

[4] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 3 EFZG Rn. 26

- **Kur und Rehamaßnahmen**

  Gemäß § 10 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Anlage 1 Abschnitt XII a AVR gilt eine AU als **unverschuldet**, wenn es sich um eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation handelt.

- **Erkrankung während des Urlaubs**

  Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub **nicht** angerechnet, § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Anlage 14 Abschnitt I, § 1 Abs. 1, S. 1 AVR Caritas.

Darlegungs- und Beweislast

Im Streitfall ist vom Arbeitgeber **zu beweisen**, dass der Arbeitnehmer besonders leichtfertig, grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

Es kann allerdings zu einer Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers an der Aufklärung und zu einer Beweislastumkehr kommen, wenn der erste Anschein für ein grobes Verschulden des Arbeitnehmers spricht[5]. Beispiel: Der Arbeitnehmer wird infolge einer Schlägerei arbeitsunfähig oder er verursacht alkoholisiert einen Unfall und wird arbeitsunfähig. In derartigen Fällen hat der Arbeitnehmer zu beweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht von ihm verschuldet ist.

Zwischenergebnis Entgeltfortzahlung/Krankenbezüge:

Arbeitsunfähige Mitarbeiter haben nach AVO und AVR sechs Wochen Anspruch auf Krankenbezüge, wenn sie ihre Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht verschuldet haben und die AU auf der Erkrankung beruht. Der Anspruch auf Krankenbezüge endet, wenn der Mitarbeiter nicht mehr krank bzw. nicht mehr arbeitsunfähig ist.

2. Krankengeld und Krankengeldzuschuss

Die Krankenkasse des gesetzlich Krankenversicherten bzw. des freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung gebliebenen bezahlt **Krankengeld**, wenn die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers endet (§§ 44 – 52 SGB V). Für den privat Krankenversicherten gilt dies nur, wenn er es als Sonderleistung versichert hat.

[5] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 3 EFZG Rn. 32

Das Krankengeld beträgt 70 % des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts oder -einkommens. Das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90 % des Nettoarbeitsentgelts jedoch nicht übersteigen. Bei Arbeitsunfähigkeit wird Krankengeld wegen der gleichen Krankheit für **längstens 78 Wochen innerhalb von drei Jahren** gezahlt.

Endet die Bezugsdauer der Krankenbezüge, zahlt der Dienstgeber gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 AVO/Anlage 1 Abschnitt XII c AVR einen **Zuschuss zum Krankengeld.** Er zahlt die Differenz zwischen dem Nettoarbeitsentgelt und den tatsächlichen Nettoleistungen des Sozialversicherungsträgers. Der Zuschuss ist an das Krankengeld gebunden. Das bedeutet, dass ein Anspruch auf Krankengeld zumindest fiktiv bestehen muss.

Der **privat Krankenversicherte** hat einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss in der Höhe des gesetzlich Versicherten. **Geringfügig Beschäftigte** haben ebenfalls einen Anspruch auf Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss, sofern sie die Voraussetzungen erfüllen. Die Entgeltfortzahlung ist nicht an einen bestimmten Umfang der Beschäftigung gebunden.

Die Bezugsfrist richtet sich nach der Beschäftigungsdauer. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr erhält der Mitarbeiter **13 Wochen** und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren **39 Wochen** Krankengeldzuschuss nach § 27 Abs. 3 AVR und **26 Wochen** Krankengeldzuschuss nach Anlage 1 Abschnitt XII d AVR).

Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht während des ersten Jahres der Beschäftigungszeit. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird, § 27 Abs. 3 Satz 2 AVO.

Ergebnis:

Arbeitsunfähige Mitarbeiter haben nach AVO und AVR sechs Wochen Anspruch auf Krankenbezüge, wenn sie ihre Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht verschuldet haben und die AU auf der Erkrankung beruht. Nach Ablauf dieser Bezugsdauer erhält der arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter vom Dienstgeber einen Zuschuss zum Krankengeld der Krankenkasse, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, § 27 AVO/Anlage 1 Abschnitt XII AVR.