

Häufige Kurzerkrankungen und ständige Entgeltfortzahlung

In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels ist es besonders ärgerlich, wenn die ohnehin dezimierte Mannschaft durch einzelne „Low-Performer“ belastet wird, die häufig unterhalb von 6 Wochen erkranken. Die Schwelle zur Krankmeldung ist bei manchen dieser Mitarbeitenden auffällig niedrig. Die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen sind relativ hoch, sodass Arbeitgeber nach Alternativen suchen, diese Mitarbeitenden zu disziplinieren. Hinzu kommt, dass es sich die Krankenkassen aus eigenwirtschaftlichem Interesse einfach machen. Denn sie akzeptieren i.d.R. jede „Erstbescheinigung“ ohne Prüfung, ob nicht ggf. vorherige Krankheitszeiträume bei der Bemessung des 6-Wochen-Zeitraumes einzubeziehen wären. Denn eine gewissenhafte Prüfung könnte die Zahlung von Krankengeld auslösen.

Einen praktikablen Weg hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18.01.2023 aufgezeigt:

In den ersten 6 Wochen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Dies kann prinzipiell beliebig oft der Fall sein; beruht die Arbeitsunfähigkeit jedoch wiederholt auf „derselben Krankheit“ (vgl. § 48 SGB V), sieht § 3 Abs. 1 EFZG zwei Sperrfristen vor. Vor Ablauf dieser Fristen kann der Arbeitnehmer nur dann Entgeltfortzahlung beanspruchen, wenn der Arbeitsunfähigkeit eine andere (nicht notwendig andersartige) Erkrankung zugrunde liegt. Anderenfalls muss die Krankenkasse Krankengeld zahlen.

Dies hatte der Kläger nach Auffassung des BAG nicht hinreichend dargelegt. Es sieht eine „abgestufte Darlegungslast“: Zunächst muss der Arbeitnehmer, z. B. durch eine ärztliche Bescheinigung, darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung besteht. Bestreitet der Arbeitgeber dies, verlangt das BAG vom Arbeitnehmer den (Laien-)Vortrag, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf die Arbeitsunfähigkeit bestanden, sowie die Nennung und Entbindung der Ärzte von der Schweigepflicht. Anders könne der objektiv beweisbelastete Arbeitgeber nicht substantiiert vortragen.

Der Arbeitgeber kann sich demnach bei notorisch kranken Mitarbeitenden bei jeder Erkrankung auf den Standpunkt stellen, dass es sich nicht um eine neue Erkrankung handelt, sondern dieselbe Grunderkrankung zugrunde liege; dies auch, wenn es sich um eine „Erstbescheinigung“ mit vermeintlich neuer Diagnose handelt. Dies kommt jedenfalls dann in Betracht, wenn zu vermuten ist, dass es sich um eine ähnliche Krankheitsursache handelt (z.B. „Rücken“, Psyche, Gelenke, u.ä.). Bei einer Grippe- oder Covid-Erkrankung erscheint ein Berufen auf „dieselbe Grunderkrankung“ natürlich abwegig.

Wer also Arbeitnehmer, die viel gefehlt haben, früh unter Druck setzen will, dem hilft das BAG durch sein Verständnis von der Darlegungslast, die nicht wirklich „abgestuft“ ist, sondern auf pauschales Bestreiten des Arbeitgebers hin die volle initiale Darlegungslast beim Arbeitnehmer sieht. Die so verstandene Rechtslage ausnutzend, könnte man routinemäßig die Entgeltfortzahlung nach 6 Wochen verweigern. Während gesetzlich Krankenversicherte bei ausbleibender Entgeltfortzahlung dann wenigstens Krankengeld erhalten (§§ 44, 49 SGB V), müssen privat Versicherte neben dem Arbeitgeber oft auch den Versicherer – mit umgekehrter Argumentation – verklagen.

Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht