

## Wie geht es Ihnen?

Bei diesem Wetter ist es schnell passiert. Eine Krankheit, oder wie es die Arbeitsgerichte definieren ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der eine Heilbehandlung erfordert, tritt ein. Trifft dieser Zustand unverschuldet einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden hat, so steht diesem für sechs Wochen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu. Der Arbeitgeber muss ihm mit Ausnahme der Vergütung für Überstunden, das Entgelt zahlen, welches der Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten 13 Wochen erhalten hat.

Hat es den Arbeitnehmer „erwischt“ und kann er seine Arbeitsleistung nicht erbringen, muss er dies und die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber unverzüglich, d.h. ohne ein schuldhaftes Zögern, anzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden, also am vierten Tag, eine ärztliche Bescheinigung hierüber ebenfalls mit einer Angabe über die voraussichtliche Dauer vorlegen.

Arbeitgeber haben häufig aus organisatorischen Gründen mit den krankheitsbedingten meist nur kurzzeitigen Ausfällen ihrer Arbeitnehmer zu kämpfen. Was viele Arbeitgeber nicht wissen, sie können das ärztliche Attest ohne Angabe von Gründen auch schon eher verlangen. Im Arbeitsvertrag kann sogar vereinbart werden, dass der Krankenschein vom Arzt auf jeden Fall, unabhängig wie lange die Arbeitsunfähigkeit dauert vorgelegt werden muss. Dies gibt dem Arbeitgeber ein Mehr an Sicherheit, dass sein Arbeitnehmer nicht einfach mal so ein verlängertes Wochenende krankfeiert und der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsunfähigkeit mit Hilfe des Arztes beweisen, was im Arbeitsverhältnis mehr Vertrauen schafft.

Legt der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung nicht rechtzeitig vor, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung solange zurückbehalten, bis diese ihm vorgelegt wird. Versäumt der Arbeitnehmer die Vorlage bekommt er also kein Geld. Darüber hinaus stellt die Nicht- oder die verspätete Vorlage eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers dar, die der Arbeitgeber mit einer Abmahnung und im wiederholten Falle sogar mit einer verhaltensbedingten Kündigung ahnden kann.

Wer krank feiert, d.h. wahrheitswidrig angibt arbeitsunfähig zu sein, riskiert eine außerordentliche fristlose Kündigung. Liegt in diesem Fall keine „AU-Bescheinigung“ vor, wird der gut beratene Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer zunächst zu seinem Verdacht anhören und - sollte der Verdacht nicht entkräftet werden - eine außerordentliche Verdachtskündigung aussprechen. Liegt ein ärztliches Attest vor besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit die Arbeitsunfähigkeit mit Hilfe des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse überprüfen zu lassen. Von diesem wird dem Arbeitgeber zumindest mitgeteilt, ob die Arbeitsunfähigkeit bestätigt werden konnte.

Ein weitverbreiteter Irrglauben muss in diesem Zusammenhang aufgeklärt werden. Auch während der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers kann gekündigt werden.