

Wenn die Nachtschicht krank macht

Etwa 16 Millionen Menschen in Deutschland kennen das: Wenn andere die Müdigkeit ins Bett treibt, beginnen sie mit ihrer täglichen Arbeit. Sie leisten Nachtschichten. Wenn Arbeitnehmer dieser hohen Belastung nicht mehr gerecht und aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschicht mehr leisten können, war bisher fraglich, ob sie dann noch arbeitsfähig sind. Viele Arbeitgeber haben keine Rücksicht auf die Befindlichkeiten ihrer Mitarbeiter gelegt und in diesem Falle schlussendlich den Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen gekündigt.

Dem hat jetzt das Bundesarbeitsgericht mit einem wegweisenden Urteil im April diesen Jahres einen Riegel vorgeschoben. Die höchsten Arbeitsrichter haben entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschicht mehr leisten kann, trotzdem seine Tätigkeit voll ausfüllen kann, eben nur nicht nachts. Dies bedeutet in der Praxis, dass der Arbeitgeber soweit es ihm aufgrund seiner Betriebsstruktur zumutbar ist, seine Dienstpläne unter Berücksichtigung der Belange seines Arbeitnehmers umzuorganisieren hat und versuchen muss, den erkrankten Arbeitnehmer in Tagschichten einzusetzen. Nur wenn die vom erkrankten Arbeitnehmer bisher geleistete Arbeit überwiegend in der Nacht stattgefunden hat, muss der Arbeitgeber nicht umorganisieren. In diesem Falle ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung wirklich nicht mehr in der Lage, seine Leistung gemäß dem Arbeitsvertrag zu erbringen.

Damit sind nicht nur die Rechte der Arbeitnehmer, wie im Fall vor dem Bundesarbeitsgericht des Pflegebereiches, sondern auch anderer Sparten wie z.B. Arbeiter am Fließband gestärkt. Schichtarbeit wird damit nicht leichter, aber arbeitsrechtlich etwas sicherer.

Dieses aktuelle Problem zeigt, dass nicht jede Erkrankung zu einer Arbeitsunfähigkeit führt. Arbeitnehmer sind nur arbeitsunfähig erkrankt, wenn sie aufgrund einer unverschuldeten Erkrankung ihre arbeitsvertraglichen Aufgaben nicht mehr erledigen können. Dann sind sie von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung suspendiert. Das heißt sie bekommen unter bestimmten Voraussetzungen, längstens für 6 Wochen, eine Lohnfortzahlung und dürfen der Arbeit fern bleiben.

Ob ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, ist davon abhängig, welche Arbeitsaufgaben dem Arbeitnehmer zuletzt durch Arbeitsanweisungen zugewiesen worden und ob der Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung diese Aufgaben nicht mehr erfüllen kann.

Eine Postmitarbeiterin am Kundenschalte ist bei einer Halsentzündung aufgrund derer ihre Stimme versagt mit Sicherheit nicht mehr arbeitsfähig, der Produktionshelfer unter Umständen schon.

Die Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, hat letzten Endes der attestierende Arzt zu beantworten. Wenn der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers hat, was angesichts der nicht geringen Zahl der erschlichenen Arbeitsunfähigkeitsatteste nicht immer unberechtigt ist, hat er die Möglichkeit vom Medizinischen Dienst der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit überprüfen zu lassen. Sollte sich herausstellen, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist, so verliert dieser selbstverständlich seinen Lohnfortzahlungsanspruch und riskiert für den Fall, dass er die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom attestierenden Arzt durch falsche Angaben erschlichen hat, sogar eine außerordentliche fristlose Kündigung.

