

Sind Sie vorbereitet ... auf Krankschreibungen?

ARBEITSUNFÄHIGKEIT Ein neuer Online-Service verschickt gelbe Scheine per WhatsApp. Zeit für ein Update, was Unternehmer grundsätzlich über Krankschreibungen wissen sollten

Text: Jelena Altmann und Anna Wilke

WORUM GEHT ES?

Nach der Lockerung des Fernbehandlungsverbots gibt es das erste digitale Angebot, das vielen Arbeitgebern missfallen dürfte. Seit diesem Jahr können sich Angestellte via WhatsApp über die Webseite AU-Schein.de krankschreiben lassen, ohne beim Arzt gewesen zu sein. Ob sich der Dienst durchsetzt, ist offen. Die Krankschreibepaxis wirft dennoch Fragen auf: Müssen Chefs jede Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung akzeptieren? Wann muss der gelbe Schein vorliegen? Wie lange ist im Krankheitsfall Gehalt zu zahlen? Das sollten Unternehmer wissen.

*Der Beweiswert
eines ärztlichen Attests
ist grundsätzlich
unerschütterlich*

HEIKO HECHT Rechtsanwalt für
Arbeitsrecht in Hamburg

SCHONEN

Nicht jede Krankheit wird im Bett auskuriert. Bei einem gebrochenen Fuß etwa kann der Mitarbeiter zwar nicht laufen, aber womöglich am Schreibtisch sitzen. Trotzdem dürfen Krankgeschriebene grundsätzlich nicht zur Arbeit beordert werden, auch wenn wichtige Termine anliegen. Chefs können Angestellten in solchen Fällen einen **Schonarbeitsplatz** anbieten, der die Genesung nicht verzögert. Denkbar ist etwa ein Hocker am Schreibtisch zum Hochlegen des Fußes. „Dafür müssen beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einverstanden sein“, sagt Anwalt Hecht.

GELBER SCHEIN

Ob niedergelassener Arzt oder Telemediziner – Unternehmer können ihren Angestellten nicht vorschreiben, welchen Arzt sie konsultieren sollen. Arbeitgeber müssen jede Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung akzeptieren, auch wenn sie die Krankschreibung anzweifeln. „Der **Beweiswert** eines ärztlichen Attests ist grundsätzlich unerschütterlich“, erklärt der Hamburger Arbeitsrechtler Heiko Hecht von der Kanzlei Hecht & Kollegen.

FRISTSETZUNG

Chefs dürfen eine Frist vorgeben, bis wann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Original spätestens vorliegen muss, zum Beispiel binnen zwei Tagen. Ist der Mitarbeiter länger krank, muss dieser den gelben Schein per Post zusenden oder vorbeibringen lassen. Arbeitnehmer brauchen ihren Chefs nicht den **Krankheitsgrund** mitteilen, sind aber verpflichtet, eine Prognose zu geben, wie lange sie ausfallen.

MELDEPFLICHT

Mitarbeiter müssen ihrem Arbeitgeber **unverzüglich** melden, wenn sie krank sind, am besten einen Tag vorher, spätestens jedoch zum Dienstbeginn. Ein ärztliches Attest müssen Angestellte nach Paragraph 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes erst ab dem vierten Krankheitstag vorlegen. Es sei denn, der Chef verlangt schon vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. „Dazu sind Vorgesetzte berechtigt. Auch wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vermerkt ist“, erklärt Hecht.

L

LOHNFORTZAHLUNG

Unternehmer müssen ihren krankgeschriebenen Mitarbeitern bis zu sechs Wochen weiterhin Gehalt zahlen, auch Aushilfen, die nur nach geleisteten Stunden bezahlt werden. „Dabei wird in der Regel das Durchschnittsgehalt der letzten zwölf Monate zugrunde gelegt“, erklärt Arbeitsrechtler Hecht. Eingerechnet werden auch Provisionen, Feiertags- oder Gefahrezuschläge. Das gilt aber nur, wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen besteht und der Arbeitnehmer seinen Ausfall nicht selbst verschuldet hat, etwa durch eine Schönheitsoperation.

K

KRANKENGELD

Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen krankgeschrieben, zahlt die Krankenkasse das sogenannte Krankengeld als Lohnersatz. Die Sechs-Wochen-Frist gilt auch, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzukommt. Wird ein Arbeitnehmer aber hintereinander aufgrund verschiedener Krankheiten arbeitsunfähig, muss hingegen der Arbeitgeber den Lohn weitere sechs Wochen zahlen. Arbeitgeber können über die Krankenkasse des Mitarbeiters erfragen lassen, ob es sich doch um dieselbe Krankheit handelt.

e

EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Unternehmen sind dazu verpflichtet, Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres zusammengerechnet mehr als sechs Wochen krankgeschrieben waren, ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) anzubieten. „Ziel ist es, den Menschen gesund an seinen Arbeitsplatz zurückzubringen. In dem Verfahren werden daher Maßnahmen entwickelt, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Das kann ein höhenverstellbarer Schreibtisch sein, eine Konfliktmoderation oder auch eine Veränderung des Aufgabenbereichs“, erklärt Susanne Tiedemann vom Fürstenberg Institut, das Unternehmen in solchen Verfahren berät. Tiedemann empfiehlt, das BEM-Verfahren nicht nur als Pflichtveranstaltung zu sehen: „Wenn es gut durchgeführt wird, ist es ein sehr hilfreiches Verfahren, um gute Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen zu binden.“

KÜNDIGUNG

Es ist grundsätzlich zulässig, einen Arbeitnehmer während einer Krankschreibung zu kündigen. Ist die Krankheit selbst der Kündigungsgrund, dann liegt eine sogenannte krankheitsbedingte Kündigung vor. Sie kann ausgesprochen werden wegen: wiederholter Kurzerkrankungen, Langzeiterkrankungen, krankheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit. Verzichtet ein Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung auf ein BEM-Verfahren, kann es sein, dass die Kündigung unwirksam ist.

h

HAMBURGER MODELL

In einem BEM-Gespräch können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch auf einen schrittweisen Wiedereinstieg einigen. Im sogenannten Hamburger Modell kann sich ein erkrankter Mitarbeiter unter ärztlicher Aufsicht langsam an die volle Arbeitsbelastung gewöhnen. Beispielsweise mit drei Stunden pro Tag. In dieser Zeit gilt der Arbeitnehmer weiter als arbeitsunfähig und bezieht Kranken- oder Übergangsgeld. Susanne Tiedemann vom Fürstenberg Institut rät, das im Team ganz deutlich zu machen. „Der Mitarbeiter ist noch nicht voll arbeitsfähig und kommt stufenweise wieder. Damit das im Team nicht komisch ankommt, sollte jeder Bescheid wissen.“