

Hat ein Mitarbeiter bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit automatisch Anspruch auf Entgeltfortzahlung? Nicht immer! Das bestätigten die Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz.

Entscheidend für die Beurteilung ist die Antwort auf die Frage, ob die Krankheit der einzige Grund für den Ausfall der Arbeitsleistung ist (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.3.2009, Az. 6 Sa 361/08).

Der Fall:

Ein Mitarbeiter verließ nach einem Streit mit seinem Arbeitgeber den Betrieb und machte deutlich, dass er nicht mehr in dem Unternehmen weiterarbeiten wolle. Die einige Tage später übersandte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erkannte der Arbeitgeber mit der Begründung nicht an, dass der Kläger nicht mehr leistungswillig gewesen und die Erkrankung daher vorge-schoben sei. Konsequenterweise verweigerte er die Entgeltfortzahlung.

Der Mitarbeiter klagte - und verlor! Die Richter ließen bei ihrer Begründung offen, ob der Kläger tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war. Für die Entscheidung zugunsten des Arbeitgebers war ausschlaggebend, dass der Mitarbeiter unter Zeugen deutlich machte, dass er nicht mehr arbeiten wolle. Damit verlor er seinen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall.

Wie sicher sind Sie im „Kleinen 1x1 des Arbeitsrechts“? Missgeschicke können für Sie teuer werden - teurer als eine gute Schulung!

Hier geht es zum „Arbeitsrecht für Praktiker“:
<http://www.z-pm.de/index.php/schulungen-workshops/arbeitsrecht>

Was bedeutet dieses Urteil?

Eine „angekündigte“ Krankheit berechtigt den Arbeitgeber grundsätzlich dazu, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Zumindest so lange, bis der Mitarbeiter (m/w) den Beweis erbracht hat, dass tatsächlich eine Krankheit vorliegt und sein Fernbleiben von der Arbeit absolut nichts mit seiner ursprünglichen Ankündigung zu tun hat.

Dies ist allerdings nicht der einzige Fall, bei dem der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern kann.

Alkohol

Ein Arbeitgeber kann einem Mitarbeitern nicht vorschreiben, wie er sich in ihrer Freizeit zu verhalten hat. Verursacht dieser allerdings unter Alkoholeinfluss einen Autounfall und ist danach arbeitsunfähig erkrankt, muss der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten.

Das Gleiche gilt auch, wenn der Mitarbeiter unter Alkoholeinwirkung

- als Beifahrer in das Auto eines ebenfalls ange-trunkenen Fahrers steigt und aufgrund eines nachfolgenden Verkehrsunfalls arbeitsunfähig erkrankt (LAG Frankfurt am Main, Urteil vom 24.04.1989, Az. 1 So 1544/88),
- eine Treppe hinunterfällt (ArbG Berlin, Az. 12 Co 124/80)
- in einer Kneipe stürzt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Az. 5 AZR 497/86).

Das Verweigern der Entgeltfortzahlung wird al-lerdings dann kritisch, wenn der betreffende Mit-arbeiter alkoholkrank ist. Denn dann kann nicht ohne Weiteres von einem Verschulden des Mit-arbeiters an seiner Arbeitsunfähigkeit ausgegan-gen werden. Die Folge hiervon ist jedoch, dass der Mitarbeiter sich einer Rehabilitationsmaß-nahme („Entziehungskur“) unterziehen und er-folgreich absolvieren muss, wenn er den Entgelt-fortzahlungsanspruch nicht verlieren möchte (BAG, Az. 5 AZR 739/85).

Verkehrsunfall

Eine Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Verkehrs-unfall zurückzuführen ist, sollte immer eingehend geprüft und hinterfragt werden. Hat der Mitarbei-ter seine Pflichten als Verkehrsteilnehmer vor-sätzlich oder in besonders grober Weise fahrläs-sig missachtet (z. B. nicht angelegter Sicher-heitsgurt), liegt ein Verschulden vor, das den Arbeitgeber zur Verweigerung der Entgeltfortzah-lung berechtigt (BAG, Az. 5 AZR 1113/79).

Andererseits sollte der Arbeitgeber prüfen, ob der andere Verkehrsteilnehmer seinen Mitarbei-

ter vielleicht schuldhaft verletzt hat. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Unfallverursacher bzw. dessen Versicherung in Regress nehmen (siehe auch FK-Info Nr. 04/07 vom 05.03.2007).

Gefährliche Freizeitaktivitäten

Hat ein Mitarbeiter z. B. starke Bandscheiben-/Rückenprobleme und besitzt ein ärztliches Attest, wonach er sich rückschonend verhalten muss, so darf er in seiner Freizeit keine für seinen Rücken schädliche Aktivitäten unternehmen (z. B. Gewichtheben).

Tut er dies trotzdem, liegt die Vermutung nahe, dass der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig selbst verschuldet hat.

Eine Führungskraft wird von ihren Mitarbeitern u.a. daran gemessen, ob sie fähig ist, zeitnah ein strukturiertes Mitarbeitergespräch zu führen, an dessen Ende eine messbare Zielvereinbarung steht.

Wie man dies innerhalb von nur 2 Tagen lernen kann, erfahren Sie hier:

<http://www.z-pm.de/index.php/schulungen-workshops/gespraechsfuehrung>

Sportunfall

Trägt ein Mitarbeiter während der Ausübung einer sportlichen Aktivität geeignete Sportausrüstung und lässt dabei die notwendige Sorgfalt walten, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nicht verweigern.

Übt der Mitarbeiter die Sportart jedoch in leichtsinniger Art und Weise oder ohne geeignete Ausrüstung aus oder ist er eindeutig überfordert, so muss der Arbeitgeber nicht zahlen (BAG, Az. 5 AZR 601/75). Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter gegen anerkannte Regeln der jeweiligen Sportart verstößt (BAG, Az. 5 AZR 338/79).

Auch bei der Ausübung einer Sportart, die gerichtlich als „gefährlich“ anerkannt ist (z. B. Kick-Boxen, Bungee-Jumping), muss der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten. Das entschied das Arbeitsgericht Hagen (Az. 4 Ca 648/87).

Schlägerei

Ist eine Arbeitsunfähigkeit auf eine Schlägerei zurückzuführen, an der der Mitarbeiter sich durch eigene Schuld beteiligt hat, muss ihm der Arbeitgeber das Entgelt nicht weiterzahlen (LAG Hamm, Az. 1 Sa 2349/87).

Literaturtipp des Monats

Überraschen Sie einen (Geschäfts-) Freund doch einmal mit einem guten Buch! Oder beschenken Sie sich selbst! Auf unseren Websites finden Sie viele Anregungen.

Unser Literaturtipp des Monats:

Musterreaktion auf mündliche Angriffe



Lesen Sie hier eine Kurzbeschreibung:

<http://www.z-pm.de/index.php/literaturtipps-sonstiges>

Wir helfen Ihnen mit unserer Fachkompetenz und unserer Erfahrung. Schnell, zuverlässig, bezahlbar.

Wir denken in Lösungen!

Ihr

Wolfgang Zechmeister