



Foto: © nmann77 - Fotolia.com

Recht im Studioalltag

Geld ohne Arbeit: Arbeitsunfähig wegen Krankheit

Für jedes Studio – auch für personell gut ausgestattete – ist es ein organisatorischer Drahtseilakt, wenn sich Mitarbeiter krank melden. Auch die damit verbundene Gehaltsfortzahlung ist für viele eine Herausforderung. Zwar ist der finanzielle Schmerz durch die Einführung der verpflichtenden Umlageversicherungen inzwischen begrenzt, jedoch kommt es immer wieder vor, dass Krankmeldungen zum Ärgernis werden.

I. Finanzielle Absicherung

Mit den Umlageverfahren U1 und U2 zur Entgeltfortzahlung wird innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung dafür gesorgt, dass die finanziellen Belastungen eines Betriebes durch Krankheit oder durch Mutterschaftszeiten abgedeckt werden. Es handelt sich um eine Pflichtversicherung für Arbeitgeber. Sie zahlen monatlich einen Fixbetrag an die Krankenkasse.

Diese springt auf der einen Seite dann ein, wenn der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten muss (Umlageverfahren (U1) für Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern). Die Krankenkasse erstattet dabei – je nach Beitragszahlung des Arbeitgebers – bis zu 80 Prozent der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnfortzahlung in den ersten sechs Krankheitswochen.

An dem Umlageverfahren bei Mutterschaft (U2) müssen alle Betriebe unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten am U2-Verfahren teilnehmen. Für Beschäftigte, die in Mutterschutz gehen, zahlen die Krankenkassen ein einkommensabhängiges Mutterschaftsgeld. Die Arbeitgeber übernehmen zunächst die anfallende Differenz bis zur Höhe des vorherigen durchschnittlichen Nettoentgelts und bekommen diese Leistung über das Umlageverfahren zu 100 Prozent ersetzt.

II. Dauer der Gehaltsfortzahlung

Die Gehaltsfortzahlung und deren Dauer werden im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt.

Nach § 3 Ziff.3 EFZG muss der Arbeitgeber erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Gehaltsfortzahlung leisten. Erkrankt der Mitarbeiter vorher, muss er sich zunächst an die Krankenversicherung wenden. Der Zeitraum, in dem das Gehalt fortgezahlt werden muss, beträgt sechs Wochen. Ist der Mitarbeiter danach immer noch erkrankt, ist wieder die Krankenkasse zuständig.

Ein darüber hinausgehender Gehaltsfortzahlungsanspruch kann nur entstehen, wenn die erste Krankheit beendet ist und eine weitere Erkrankung zur erneuten Arbeitsunfähigkeit führt. Dazu muss der Mitarbeiter jedoch entweder zwischendurch seine Arbeit wieder aufgenommen haben oder zumindest arbeitsfähig gewesen sein. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Mitarbeiter sechs Wochen lang wegen einer psychischen Erkrankung nicht arbeiten konnte und sich nach seinem ersten Arbeitstag ein Bein bricht, woraufhin er fortan aus diesem Grund krankgeschrieben wird.

III. Möglichkeiten des Inhabers bei unterlassener oder fehlerhafter Krankmeldung

Ein besonderes Ärgernis kann entstehen, wenn Mitarbeiter sich nicht rechtzeitig krankmelden. Nach § 5 Ziff. 1 S.1 EFZG muss er unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer anzeigen. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter pünktlich zum Arbeitsbeginn, bzw. in den ersten Arbeitsstunden einen zügigen Übermittlungsweg suchen muss. Dies kann per Telefon, Email, Fax, SMS etc. geschehen. Gibt der Arbeitgeber einen Übermittlungsweg vor, muss der Mitarbeiter diesen nutzen, es sei denn er hat triftige Gründe einen anderen Weg zu wählen. (z.B. eine Stimmbandverletzung bei einer Verpflichtung zur telefonischen Meldung).

Ein ärztliches Attest als Nachweis der Erkrankung muss vom Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. IS. 2 EFZG bei einer Arbeitsunfähigkeit die länger als drei Tage dauert für den darauf folgenden Arbeitstag vorgelegt werden. Wird es ausdrücklich vereinbart (z.B. im Arbeitsvertrag) kann der Inhaber die Bescheinigung bereits am ersten Tag verlangen. Erfüllt der Mitarbeiter diese Verpflichtungen nicht, kann der Inhaber abmahnen und für den Wiederholungsfall eine Kündigung androhen.

IV. Unterstützung von der Krankenkasse

Wenn Mitarbeiter seinen Nachweispflichten nachkommt, kann das Studio trotzdem weitere Zweifel an der Krankschreibung äußern und aktiv Nachforschungen betreiben. Hat der Inhaber „berechtigte Zweifel“, weil etwa der Mitarbeiter für denselben Zeitraum ei-

nen (abgelehnten) Urlaubsantrag gestellt hatte, so kann er in bestimmten Fällen (§ 275 Abs. 1 a SGB V) eine Untersuchung des medizinischen Dienstes der Krankenkasse verlangen.

§ 275 Abs. 1a SGB V:

(1a) Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b sind insbesondere in Fällen anzunehmen, in denen

- a) Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder
- b) die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

Die Prüfung hat unverzüglich nach Vorlage der ärztlichen Feststellung über die Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann verlangen, daß die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Die Krankenkasse kann von einer Beauftragung des Medizinischen Dienstes absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben.

Bestehen nur Zweifel daran, ob der Arbeitnehmer nach Ablauf des sechs – wöchigen Gehaltsfortzahlungszeitraumes – weiterhin die „alte“ Krankheit hat, oder ob es sich um eine neue Erkrankung handelt, so kann er nach § 69 IV SGBX die Krankenkasse um Information anfragen, ob es sich bei der weiteren Erkrankung um dasselbe Krankheitsbild handelt. Zwar besteht kein Anspruch auf Auskunft über das genaue Krankheitsbild, jedoch reicht diese Information zumindest aus, um ggf. einen neuen Gehaltsfortzahlungszeitraum zu verhindern. ■



Iris Borrmann (Juristin DSSV)

Sie haben Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, der Überprüfung von Vertragsklauseln oder arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040 - 766 24 00 | E-Mail: dssv@dssv.de