

## Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?

*Wie eine Untersuchung des Kölner Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) belegt, fehlen deutsche Arbeitnehmer krankheitsbedingt 22,1 Tage im Jahr. In diesem Zusammenhang sollten sich die Arbeitgeber bemühen, ihre Rechte konsequent zu nutzen. Viele überweisen nämlich ungeprüft Geld an krankgeschriebene Mitarbeiter, obwohl sie bei genauerer Untersuchung oft viel weniger oder gar nichts zahlen müßten. Ob ein krankgeschriebener Mitarbeiter tatsächlich die Weiterzahlung des Lohns verlangen kann, hängt nicht vom ärztlichen Attest allein ab.*

So geht ein Mitarbeiter bezüglich der Lohnfortzahlung beispielsweise leer aus, wenn er seine Krankheit selbst verschuldet hat. Ein solches Verschulden kann darin bestehen, daß er deutlich gegen die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung verstößt und damit seine Gesundheit gefährdet. Nach einer Entscheidung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30. 3. 88 (5 AZR 42/87) kann ein seit längerer Zeit an Alkoholabhängigkeit erkrankter Arbeitnehmer schuldhaft im Sinne der lohnfortzahlungsrechtlichen Bestimmungen handeln, wenn er – in noch fahrtüchtigem Zustand – sein Kraftfahrzeug für den Weg zur Ar-

beitsstelle benutzt, während der Arbeitszeit in erheblichem Maße dem Alkohol zuspricht und alsbald nach Arbeitsende im Zustand der Trunkenheit einen Verkehrsunfall verursacht, bei dem er verletzt wird. Die Folgen des Alkoholmißbrauchs oder einer Drogenabhängigkeit können in der ersten Phase als eine verwerfliche und damit leichtfertige Verhaltensweise mit der Folge behandelt werden, daß ein Lohnfortzahlungsanspruch entfällt, sofern der Arbeitnehmer wegen dieser körperlichen Regelwidrigkeit außer Stande ist, seine vertraglichen Arbeitsverpflichtungen zu erfüllen (BAG vom 26. 1. 1995 in „Der Betrieb“ 1995 S. 1028). Ist der Arbeitnehmer aber nicht mehr imstande, durch seine Willenskraft den Suchtzwängen zu begegnen, mündet die ursprünglich steuerbar gewesene Verhaltensweise in eine Krankheitsphase und ist dann als Krankheitsfall zu behandeln. Diese Auffassung des BAG ist zunehmend umstritten, denn es erscheint medizinisch als erwiesen, daß das Ursachenbündel, das für ein abgleiten in die Alkoholabhängigkeit verantwortlich ist, von dem Betroffenen häufig nicht erkannt und in seiner Bedeutung gewertet werden kann. Damit läuft die Frage des Verschuldens des Arbeitnehmers an der Entstehung der Alkoholabhängigkeit darauf hinaus, daß der Arbeitgeber hier den Beweis führt.

Keine Fortzahlung erhält auch derjenige Arbeitnehmer, der während der Autofahrt nicht angeschnallt war und beim Unfall verletzt wurde, dessen Auto nicht verkehrssicher war oder der grob fahrlässig erheblich zu schnell gefahren ist. Auch wer sich bei der Arbeit verletzt, weil er die Sicherheitsbestimmungen nicht beachtet hat, hat seine Krankheit selbst verschuldet. Ebenso jemand, der sich aktiv an einer Schlägerei beteiligt.

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres zweimal wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig geworden und liegt ein Zwischenraum von mindestens sechs Monaten, in denen er wieder arbeitsfähig war, so ist eine sog. Fortsetzungskrankheit gegeben. In diesem Falle hat er nur insgesamt einen Lohnfortzahlungsanspruch von sechs Wochen für beide Erkrankungen.

Den Anspruch auf Krankenlohn verwirkt auch derjenige Arbeitnehmer, der einer verbotenen Nebentätigkeit nachgeht und sich dabei verletzt. Als verboten gelten alle Zweitjobs, die dem Arbeitgeber unzulässiger Weise nicht gemeldet worden sind. Nicht zuletzt die Verletzung der Anzeigepflicht kann den Ausschluß der Lohnfortzahlung nach sich ziehen. Das BAG hat hierzu in einem Urteil vom 31. 8. 89 (2 AZR 13/89) folgenden Leitsatz aufgestellt: „Der Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern anzuzeigen. Im Rahmen dieser von der nach jener Vorschrift gehenden Nachweispflicht zu unterscheidenden Unterrichtungspflicht hat der Arbeitnehmer die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit nach seinem subjektiven Kenntnisstand zu schätzen und mitzuteilen. Er darf nicht mit der Anzeige warten, bis eine ärztliche Diagnose vorliegt.“ Dauert die Krankheit länger

als drei Tage ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am vierten Tag ein Attest vorzulegen. Solange er seine Melde- und/oder Attestpflicht nicht erfüllt, braucht der Arbeitgeber nicht zu zahlen. Er muß die Zahlung allerdings nachholen, wenn der Mitarbeiter das Versäumte nachholt.

Die Lohnfortzahlung kann ferner gestoppt werden, wenn der Arbeitnehmer die Gefährdung des Heilungsbedarfs herbeiführt. Ist er beispielsweise wegen eines Bandscheibenvorfalles krankgeschrieben und kann ihm nachgewiesen werden, daß er während der Zeit der Erkrankung schwere Lasten trägt, gefährdet er seine Heilung.

Bei Sportverletzungen ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB nicht verschuldet sein darf. Bei neuen, bisher nicht gebräuchlichen Sportarten lohnt es sich, sich auf den Standpunkt zu stellen, sie seien grundsätzlich besonders gefährlich. So ist beispielsweise entschieden worden, daß beim Sport verletzte Kickboxer in jedem Falle keine Lohnfortzahlung erhalten. In diesem Zusammenhang liegen jedoch einschlägige Urteile vor, wonach selbst Fußballspielen, Motorradrennen, Drachenfiegen, Skispringen oder Fallschirmspringen keine besonders gefährlichen Sportarten sind. Wenn der Arbeitnehmer als Freizeitsportler allerdings seine Fähigkeiten überschätzt oder die Sicherheitsregeln mißachtet, entfällt die Lohnfortzahlung.

Bei all den genannten Fällen kann der Arbeitgeber von sich aus handeln, ohne etwa die Schwere der Krankheit beurteilen zu müssen. Hat er hingegen den Verdacht, daß sein krankgeschriebener Arbeitnehmer ein Simulant ist, so kann er über die Krankenkasse des Arbeitnehmers den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung zur Überprüfung einschalten. Beweiskräftige Entwicklungen haben überwiegend vor den Arbeitsgerichten Bestand, berechtigen zur sofortigen Beendigung der Lohnfortzahlung und auch zur fristlosen Kündigung. Das offensichtliche Simulieren einer Krankheit gemäß § 626 BGB stellt einen wichtigen Grund dar, der die Vertragsbeziehungen so nachhaltig zerrüttet hat, daß es dem Kündigenden nicht zuzumuten ist, das Vertragsverhältnis noch bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist aufrecht zu erhalten. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters von einem Dritten verschuldet worden und ist dieser dem Mitarbeiter gegenüber zum Schadenersatz verpflichtet, so muß der Mitarbeiter seinen Schadenersatzanspruch gegen den Dritten seinem Arbeitgeber abtreten, wenn er von ihm Lohnfortzahlung begehrt. *Klaus Linke*