

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nach Paragraph 3 Abs. 1 S. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt: Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit (AU) infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Weiterhin ist der Arbeitnehmer nach Paragraph 5 Abs. 1 S. 1, 2 verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass arbeitsvertraglich vereinbart werden kann, dass die AU-Bescheinigung bereits am ersten Tag

der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen ist. Hier hat der Arbeitgeber Gestaltungsspielraum im Arbeitsvertrag. Überdies kann er bei Vorlage der Arbeitsunfähigkeit die Kosten für den Ausfall wegen Krankheit bei der Krankenkasse ab dem ersten Tag geltend machen. Alle Firmen, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, können die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall versichern.

Darüber hinaus spielt der (hohe) Beweiswert einer AU-Bescheinigung eine entscheidende Rolle. Denn grundsätzlich gilt:

- Der Beweiswert einer AU-Bescheinigung ist erst dann erschüttert, wenn der Arbeitgeber ernsthafte Zweifel an der vorgelegten AU-Bescheinigung hat.

Auf Grund dieses hohen Beweiswertes kann das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit einen wichtigen Grund im Sinne von Paragraph 626 Abs. 1 sein, also eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

„Wir, die Medizinrechtboutique Lyck+Pätzold healthcare.recht, beraten und vertreten seit mehr als 20 Jahren leidenschaftlich und visionär den Dentalmarkt. Uns sind die Herausforderungen der Marktteilnehmer besten bekannt und so freuen wir uns, in jeder Ausgabe der dzw zahntechnik Edition einen Fachbeitrag oder auch eine Kolumne zu aktuellen juristischen Themen für das Zahn-techniker-Handwerk beizutragen. In dieser Ausgabe werden wir wichtige arbeitsrechtlichen Grundsätze verständlich zusammenfassen und über mögliche Irrtümer aufklären.“



**CHRISTIAN
ERBACHER, LL.M.**

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck + Pätzold. healthcare. recht
Im Atzelnest 5 | 61352 Bad Homburg

Das Urlaubsrecht

Das Bundesurlaubsgesetz enthält eine Fülle zu beachtender rechtlicher Vorgaben. So ist in Paragraph 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes geregelt, dass der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktage beträgt. Zu beachten ist, dass das Gesetz von einer 6-Tage-Woche ausgeht, die heute unüblich ist. Unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche muss deshalb eine Umrechnung auf 20 Werktage erfolgen.

Arbeitsvertraglich sollte aus Arbeitgebersicht zudem zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub (20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche) und dem vertraglichen Mehrurlaub unterschieden werden. Denn der gesetzliche Mindesturlaub ist unantastbar, allerdings der vertragliche Mehrurlaub rechtlich zu Gunsten des Arbeitgebers gestaltbar.

Weiterhin ist zu beachten, dass bei der Genehmigung des Urlaubs die Wünsche der Arbeitnehmer hinreichend berücksichtigt werden. So gilt zum Beispiel, dass eine einmal erteilte Urlaubsgenehmigung nur dann wirksam widerrufen werden kann, wenn dem Arbeitgeber ansonsten ein außerordentlicher Schaden drohen würde. Zudem muss der Verzicht auf den Urlaub für den Arbeitnehmer zumutbar sein.

EXKURS: ARBEITGEBER MÜSSEN AUF RESTLICHE URLAUBSTAGE HINWEISEN

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) müssen Arbeitgeber die Initiative ergreifen, wenn es um die vollständige Urlaubsgewährung im laufenden Kalenderjahr geht. Im Urteil des BAG heißt es:

„Der Arbeitgeber hat konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.“

Dabei hat der Arbeitgeber auch mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfällt, wenn er trotz Aufforderung nicht genommen wird. Kommt er dieser Mitteilungspflicht nach, kann er sich später auf den Verfall des etwaigen vorhandenen Urlaubs berufen. Sofern die von der Rechtsprechung geforderte Mitteilung unterbleibt, aus welchen Gründen auch immer, bleibt der Urlaub des vergangenen Jahres bestehen und kommt zum neu entstehenden Jahresurlaub im nächsten Kalenderjahr hinzu.

Urlaubsabgeltung in der ersten Jahreshälfte?

Scheidet ein langjähriger Mitarbeiter in der ersten Jahreshälfte aus und wurde im laufenden Jahr kein Urlaub genommen, besteht nur ein Anspruch auf anteilige Urlaubsabgeltung. Der volle Anspruch entsteht erst nach dem zweiten Quartal. Davor steht nur der anteilige Urlaub und nur ein anteiliger Abgeltungsanspruch in Höhe von 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat des Kalenderjahres zu. Im Falle einer Kündigung ist daher auf den Ausscheidungszeitpunkt für die Urlaubs- oder Abgeltungsgewährung zu achten.

Praxistipp:

Um die ungewollte Ansammlung von Urlaubsansprüchen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber rechtzeitig ein Mitteilungsschreiben an alle Arbeitnehmer veranlassen, in dem sie über den jeweiligen Urlaubsstatus aufklären. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Um für beide Seiten Sicherheit zu haben, macht es Sinn, die Mitteilung schriftlich an die Mitarbeiter zu übergeben. Wann diese Mitteilung erfolgt, ist dem Arbeitgeber freigestellt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Urlaubsanspruch auch realistisch noch im laufenden Jahr oder Bezugszeitraum möglich ist. Entsprechend sollte der Arbeitgeber jederzeit über den Urlaub seiner Mitarbeiter einen Überblick haben. Bei Urlaubsmuffeln sollte die Mitteilung so früh wie möglich erfolgen, damit es zum Jahresende nicht zu ungeplanten Personallücken kommt.

Das Arbeitszeugnis

Arbeitgeber sind häufig unsicher, wie ein Arbeitszeugnis inhaltlich ausgestaltet werden darf. Im Grundsatz gilt, dass ein durchschnittliches Zeugnis auszustellen ist. Verlangt der Arbeitnehmer ein überdurchschnittliches Zeugnis, liegt die Darlegungs- und Beweislast bei ihm. Soll ein unterdurchschnittliches Zeugnis ausgestellt werden, liegt die Darlegungs- und Beweislast entsprechend beim Arbeitgeber. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer dafür Sorge tragen, das ausgestellte Arbeitszeugnis abzuholen. Der Arbeitgeber ist insoweit nur zur Ausstellung des Zeugnisses verpflichtet und muss dieses zur Abholung bereithalten.

Fazit: Das Arbeitsrecht ist in seinen Details höchst komplex. Ohne anwaltlichen Rat können schnell unumkehrbare Fehler passieren, die den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen können. Deshalb sollte auf Musterverträge verzichtet werden und stattdessen ein unternehmensbezogener Arbeitsvertrag mit den jeweiligen Laborbesonderheiten gestaltet werden.