



Personalratsinfo

Vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes wegen Krankheit

Manchmal kann es sein, dass ein Arbeitnehmer im Laufe des Arbeitstages erkrankt, bzw. sich das Unwohlsein vom Morgen weiter verschlechtert, sodass er seinen Arbeitsplatz vorzeitig verlassen muss. Oder es kommt ein Anruf von KiTa oder Schule – das Kind muss geholt werden. Welche Rechte haben Arbeitnehmer in diesen Fällen? Wir beantworten die wichtigsten Fragen.

Mir geht es nicht gut – darf ich meinen Arbeitsplatz vorzeitig verlassen?

Generell gilt: ein Arbeitnehmer hat unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen. Somit sollten Sie sich bei Unwohlsein unverzüglich bei einem Vorgesetzten melden und diesen informieren. Auch wenn Sie am Morgen noch zur Arbeit erschienen sind, darf der Arbeitgeber Ihnen das nicht negativ zur Last legen. **Aber:** Ein unentschuldigtes Verlassen des Arbeitsplatzes kann unter Umständen zur Abmahnung führen.

Was geschieht mit der fehlenden Arbeitszeit?

Die Stunden, die bis zum regulären Arbeitsende fehlen, müssen nicht nachgearbeitet werden. Der Tag zählt als gearbeitet. Der erste Krankheitstag ist der Tag danach – ab hier sollte dann die Krankmeldung gelten. Bei Schichtarbeit mit geplanten Zusatzschichten oder längeren Schichten müssen diese ebenfalls dem Zeitkonto gutgeschrieben werden. Betriebliche Regelungen, wonach Zeitschulden nur durch tatsächliche Arbeitsleistung abgegolten werden, verstoßen gegen das Lohnausfallprinzip des § 4 Abs. 1 EFZG.

Habe ich einen Anspruch auf die volle Vergütung für den angebrochenen Tag?

Ja! So entschied zum Beispiel das BAG in einem Urteil von 2003, dass ein Arbeitnehmer der während eines Arbeitstages erkrankt, Vergütung für den gesamten Arbeitstag gemäß § 611 BGB erhält. Auch ein aktuelles Urteil des LAG Köln (4 Sa 290/17 vom 12.01.2018) bestätigt diese Rechtsauffassung.

Brauche ich einen Krankenschein?

Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, welcher länger als 3 Tage dauert, muss spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. So regelt es § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Anderslautende Regelungen („AU-Bescheinigung ab dem 1. Tag“) können unter Umständen in Arbeitsverträgen bzw. Tarifverträgen enthalten sein. Das gilt im Einzelfall zu prüfen.

Was ist bei Erkrankung des Kindes?

In diesem Fall können Sie den Arbeitsplatz unter Berufung auf § 616 BGB problemlos verlassen. Danach ist es einem Arbeitnehmer erlaubt, sich kurzzeitig („für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ – laut Rechtsprechung des BAG sind das max. 5 Tage) vom Arbeitsplatz zu entfernen, wenn dies für ihn unvermeidbar und unverschuldet ist. Der Anspruch auf Vergütung bleibt bestehen, muss dann aber mit eventuellen Leistungen der Krankenkasse gegengerechnet werden. Natürlich sollten Sie auch in diesem Fall den Arbeitgeber über das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes informieren. Eine ärztliche Bescheinigung ist allerdings schon am ersten Tag vorzulegen. Minusstunden dürfen aber für diesen Tag nicht entstehen.

Darf ich den Arbeitsplatz zwischenzeitlich für einen Arztbesuch verlassen?

Ohne bestehenden Tarifvertrag regelt auch hier § 616 BGB das Verhalten. Ist der Arztbesuch dringend und medizinisch unvermeidlich – z. B. bei starken Schmerzen oder nüchternen Blutabnahme am Morgen, so dürfen Sie auch in diesem Fall den Arbeitsplatz verlassen – ohne Verlust Ihrer Ansprüche. Anders kann dies in Tarifverträgen geregelt sein. Nach Ansicht der Arbeitsgerichte haben Teilzeitkräfte allerdings die Möglichkeit, Arzttermine in ihre Freizeit zu legen. Aber auch hier kann es Ausnahmen geben.

Der Personalrat