

● Arbeiten trotz Krankschreibung – die fünf wichtigsten Rechtsfragen

Die Erkältungs- und Grippewelle hat Deutschland noch immer fest im Griff. Ob Schule, Kindergarten, Krankenhäuser, Fußballverein oder Büro: Überall wird derzeit mit den Folgen von Grippe und Erkältung gekämpft. Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung arbeiten, sind dabei keine Seltenheit, denn bei einer Umfrage zum DGB-Index „Gute Arbeit“ im Jahr 2015 gab rund die Hälfte der Befragten an, im vergangenen Jahr trotz Krankheit mindestens eine Woche gearbeitet zu haben. In der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie wird dieses Phänomen, das auch eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragen aufwirft, als Präsentismus bezeichnet.

Es ist zwar ärgerlich, wenn Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfallen und der Zeitpunkt dafür ist immer der allerschlechteste – die Alternative, trotz Krankheit zu arbeiten, ist aber dennoch nicht unbedingt besser. Abgesehen davon, dass das Büro so zur Virenfalle wird, werden krank arbeitende Arbeitnehmer leicht zum Bumerang. Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung arbeiten, nehmen eine Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes in Kauf, haben ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und stecken im Falle einer übertragbaren Erkrankung möglicherweise Kolleginnen und Kollegen an.

Aber wie ist die rechtliche Lage? Darf man überhaupt trotz Krankschreibung im Büro erscheinen? Kann man schon vor Ablauf des Krankenscheins wieder arbeiten? Darf man vom Arbeitgeber nach Hause geschickt werden, gibt es versicherungsrechtliche Risiken und welche Folgen hat ein vorzeitiger Wiedereinstieg auf das Krankengeld?

Darf man trotz Krankenschein arbeiten?

Die zentrale Frage, die sich zunächst einmal stellt, ist, ob man überhaupt arbeiten darf, wenn man vom Arzt eine Krankschreibung erhalten hat. Diese Frage stellen sich Arbeitnehmer vor allem dann, wenn sie entweder ein besonders schlechtes Gewissen gegenüber den Kollegen haben oder sich schon vor Ablauf der Krankschreibung wieder fit genug fühlen. Vor allem im Netz kursieren gerade zu dieser Frage, wie verbindlich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist, viele Mythen und Irrtümer. Grundsätzlich gilt, dass die Entscheidung, ob man arbeitsfähig oder arbeitsunfähig ist, beim Mitarbeiter selbst liegt. Auch wenn der Arzt der Ansicht ist, dass Arbeiten die Gesundheit beeinträchtigt, kann der Arbeitnehmer frei entscheiden, ob er zur Arbeit geht oder nicht.

Krankschreibung ist kein Arbeitsverbot

Der „gelbe Schein“ führt also nicht dazu, dass es Arbeitnehmern untersagt ist für den festgelegten Zeitraum zur Arbeit zu erscheinen. Im Arbeitsrecht erfüllt der Krankenschein zwei Funktionen: Er stellt einerseits fest, dass ein Arbeitnehmer zum jetzigen Zeitpunkt nicht arbeitsfähig ist und gibt andererseits eine Prognose ab, wie lange dieser Zustand voraussichtlich anhalten muss. Diese Prognose kann zutreffen, sie kann aber auch falsch sein. Ist der Arbeitnehmer nach Ablauf der Krankschreibung nicht wieder gesund, wird der Krankenschein unproblematisch verlängert. Im umgekehrten Fall können und müssen Arbeitnehmer wieder im Büro erscheinen, wenn sie vor Ablauf der Krankschreibung bereits genesen sind.

Keine „Gesundschreibung“ erforderlich

Es ist Arbeitnehmern also nicht verboten, während einer Krankschreibung an den Arbeitsplatz zurückzukommen und wieder zu arbeiten. Sie sind dazu sogar verpflichtet, wenn die Prognose ihrer Krankschreibung nicht zutrifft und sie schon eher wieder arbeitsfähig sind. Auch wenn sich der Irrglaube einer erforderlichen Gesundschreibung vom Arzt hartnäckig hält, gibt es dieses Instrumentarium im Arbeitsrecht nicht. Aus rein rechtlicher Sicht existiert auch keine Notwendigkeit, ein Attest vorzulegen, in dem bescheinigt wird, dass man wieder einsatzfähig ist. Aus medizinischer Sicht kann es aber sinnvoll sein vor Arbeitsbeginn noch mal mit dem Arzt Rücksprache zu halten, ob man wirklich wieder einsatzfähig ist, da man den Gesundheitszustand als Laie falsch beurteilen und einschätzen kann.

Darf der Arbeitgeber kranke Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Wenn Arbeitnehmer trotz Erkrankung arbeiten wollen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die angebotene Arbeitsleistung anzunehmen. Es gibt zwar vereinzelt Ansichten, wonach Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers annehmen müssen, wenn dieser sich lediglich selbst gefährdet. Jedoch haben Arbeitgeber gegenüber allen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Diese Fürsorgepflicht bezieht sich sowohl auf den kranken Mitarbeiter selbst als auch auf seine Kollegen. Zudem hat der Absturz der Germanwings-Maschine über den französischen Alpen 2015 gezeigt, welche Konsequenzen krankgeschriebene Arbeit auch auf Dritte haben kann. Arbeitgeber haben deshalb sowohl gegenüber ihren Arbeitnehmern als auch gegenüber Dritten eine rechtliche Verantwortung, die eine erhebliche Haftung nach sich ziehen kann. Daher müssen Arbeitgeber grundsätzlich das Recht haben, selbst zu entscheiden, ob ein krankgeschriebener Mitarbeiter wirklich einsatzfähig ist oder ob es sicherer ist, ihn wieder nach Hause zu schicken.

Der Arbeitgeber darf kranke Arbeitnehmer also nach Hause schicken. Durch die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht ist er dazu sogar verpflichtet, wenn er der Meinung ist, der krankgeschriebene Arbeitnehmer könnte sich oder andere Kollegen gefährden. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber sogar in Haftung genommen werden, wenn er einen Mitarbeiter arbeiten lässt, obwohl erkennbar ist, dass dieser dazu nicht in der Lage ist. Die Entscheidung, ob man trotz Krankschreibung arbeitet, liegt deshalb nicht nur beim betroffenen Arbeitnehmer selbst, sondern auch bei seinem Arbeitgeber.

Muss man dem Arbeitgeber mitteilen, welche Krankheit man hat?

Eine weitere wichtige Rechtsfrage für Arbeitnehmer ist, ob sie ihrem Arbeitgeber überhaupt mitteilen müssen, dass sie vom Arzt krankgeschrieben worden sind und ob sie die Art der Erkrankung bzw. die Diagnose offenbaren müssen.

Tatsache der Arbeitsunfähigkeit muss offenbart werden

Im Gesetz selbst gibt es nur eine Norm, die das Vorlegen der AU vorschreibt. Diese Vorschrift geht jedoch davon aus, dass Arbeitnehmer zu Hause bleiben und die Krankschreibung als Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit benötigen. Es ist aber davon auszugehen, dass Arbeitnehmer aus ihrem Arbeitsvertrag heraus die Pflicht haben, ihren Arbeitgeber auch dann über eine Krankschreibung zu informieren, wenn sie trotzdem arbeiten wollen. Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber, durch seine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern und außenstehenden Dritten, die rechtlichen Konsequenzen einer Krankschreibung einschätzen können muss. Gerade wenn etwas passiert, tauchen viele Fragen auf, insbesondere warum trotz Krankenschein gearbeitet wurde oder ob die Gefahr vorhersehbar war. Deshalb hat der Arbeitgeber das Recht über eine Krankschreibung informiert zu werden und anschließend selbst zu entscheiden, ob er den Arbeitnehmer trotzdem arbeiten lässt.

Keine Mitteilungspflicht hinsichtlich der Diagnose

Hinsichtlich der Diagnose selbst gibt es keine Verpflichtung zur Mitteilung. Arbeitnehmer können deshalb selbst entscheiden, ob sie dem Arbeitgeber mitteilen, woran sie erkrankt sind. Hiervon gibt es nur wenige Ausnahmen, wenn man z. B. Kollegen mit einer Infektionskrankheit angesteckt oder Lebensmittel verunreinigt haben könnte. Auch wenn man trotz Krankenschein arbeiten will, wird sich eine kurze Erläuterung der Diagnose nicht vermeiden lassen, da der Arbeitgeber andernfalls keine Einschätzung vornehmen kann.

Gibt es versicherungsrechtliche Probleme, wenn man vor Ende der Krankschreibung wieder arbeitet?

Kehren Arbeitnehmer vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurück, verlieren sie ihren Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht. Sie sind weiterhin vollständig unfallversichert, sodass sie sowohl am Arbeitsplatz als auch auf dem Weg dorthin (etwa bei einem Wegeunfall) den vollen Schutz der Unfallversicherung genießen. Diese zahlt wie bei jedem anderen Arbeitsunfall aber nur dann, wenn der Unfall in direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht. Nur dann liegt ein Arbeitsunfall vor, für den die gesetzliche Unfallversicherung eintrittspflichtig ist. Schwierigkeiten mit dem Versicherungsschutz gibt es deshalb nur dann, wenn der Unfall durch die Erkrankung des Arbeitnehmers entsteht. Das ist z. B. der Fall, wenn ein Mitarbeiter wegen eines Schädelhirntraumas krankgeschrieben ist und in eine Maschine fällt, weil ihm schwindelig wurde.

Muss man bei vorzeitigem Wiedereinstieg Krankengeld zurückzahlen?

Arbeitnehmer, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkranken, erhalten von ihrer Krankenversicherung Krankengeld, das den Lohnausfall kompensieren soll. Der

Anspruch auf Krankengeld besteht daher nur solange, wie Arbeitnehmer aufgrund ihrer Erkrankung nicht arbeiten und keinen Lohn erhalten. Der Anspruch auf Krankengeld entfällt damit ab dem Moment, indem man zur Arbeit zurückkehrt. Kehren Arbeitnehmer vor Ablauf der Krankschreibung an den Arbeitsplatz zurück, müssen sie deshalb das im Voraus erhaltene Krankengeld (anteilig) zurückzahlen.

Fazit: Aus ökonomischer Sicht lohnt es sich meist nicht, sich krank zur Arbeit zu schleppen, denn die Folgekosten sind im Durchschnitt zehnmal so hoch, als wenn sich Arbeitnehmer auskurieren. Arbeitsrechtlich stellt der Krankenschein zwar kein Arbeitsverbot dar, jedoch hat der Arbeitgeber ein Mitspracherecht und kann krankgeschriebene Arbeitnehmer nach Hause schicken. Nimmt er die Arbeitsleistung an, verlieren Arbeitnehmer ihren Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht, solange sie sich penibel an die Arbeitsschutzvorschriften halten und der Unfall nicht auf ihre Krankheit zurückzuführen ist.

(THE)■