



## Personalratsinfo

# Vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes wegen Krankheit

**Manchmal kann es sein, dass Beschäftigte im Laufe des Arbeitstages erkranken, 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:innen in diesen Fällen? Wir beantworten die wichtigsten Fragen.**

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

Generell gilt: Beschäftigte müssen eine Arbeitsunfähigkeit dem/der Arbeitgeber:in unverzüglich mitteilen. Somit sollten Sie sich bei Unwohlsein direkt bei den Vorgesetzten melden und diese informieren. Auch wenn Sie am Morgen noch zur Arbeit erschienen sind, darf der/die Arbeitgeberin 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.

### **Brauche ich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?**

Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, welcher länger als 3 Tage dauert, muss

spätestens am darauffolgenden Arbeitstag die Arbeitsunfähigkeit attestiert werden. Seit Januar 2023 entfällt bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmer:innen die aus § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) resultierende Pflicht, dem/der Arbeitgeber:in eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) in Papierform vorzulegen. Grundlage dafür ist der ergänzende Absatz 1a im § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz. Diese digitale Form gilt aber nur für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer:innen.

Aber Achtung: Die Möglichkeit der KO-Regelung (Krankenschein erst ab dem 4. Kalendertag) kann in Unternehmen arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich geregelt sein. Es ist immer der 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 Beschäftigten 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/sie 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/die Arbeitgeber:in 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 nüchterner 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**