



# Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

## Erkrankung Auszubildender

3.20

### Einführung in die Problematik

3.20.1

Ausfälle durch Krankenzeiten belasten Ausbildungsverhältnisse. Wie gehen Ausbildungsbetriebe optimal mit Erkrankungen von Auszubildenden um? Gibt es Möglichkeiten, vorgetäuschten Erkrankungen wirksam zu begegnen? Gefährden lange Zeiten von Arbeitsunfähigkeit sogar den Ausbildungserfolg?

Gesetzesgrundlage für die Rechtsfolgen einer Erkrankung von Auszubildenden ist das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Dieses legt fest, dass Arbeitnehmer – zu denen auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten zählen (§ 1 Abs. 2 EntgFG) – grds. Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen haben. Gleichzeitig regelt dieses Gesetz, wie sich Auszubildende im Falle einer Erkrankung richtig zu verhalten haben und was Ausbildungsbetriebe insoweit von ihnen an Mitwirkung verlangen können.

*Regelung der rechtlichen Folgen der Erkrankung durch EntgFG*

### Grundlegende Regeln für die Entgeltfortzahlung

3.20.2

Nach § 3 EntgFG haben Auszubildende Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb bis zur Dauer von sechs Wochen, sofern sie infolge **unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit** nicht in der Lage sind, an der Ausbildung teilzunehmen.

## Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit

Voraussetzung ist, dass eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge einer **Krankheit** vorliegt.

### *Arbeitsunfähigkeit*

Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn Auszubildende außerstande sind, ihren sich aus dem Ausbildungsverhältnis ergebenden Pflichten nachzukommen.

### Beispiel:

Müssen Auszubildende ausschließlich im Sitzen arbeiten, kann es sein, dass sie trotz einer Fußverletzung, die per se eine Krankheit darstellt, gleichwohl arbeitsfähig sind.

## Verschuldete Arbeitsunfähigkeit

Verschuldet ist eine Arbeitsunfähigkeit, wenn Auszubildende „*gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten*“ verstoßen (BAG, Urteil vom 30.03.1988, Az. 5 AZR 42/87).

### Beispiele für eine verschuldete Arbeitsunfähigkeit

- Ein Auszubildender trägt vereinbarungswidrig keine **Schutzkleidung**, er verletzt sich und wird arbeitsunfähig.
- Auszubildende erhalten die strikte Anweisung, im Betrieb keinen **Alkohol** zu trinken. Ein Azubi im dritten Ausbildungsjahr hält sich nicht an diese Weisung und stürzt bei Verputzarbeiten infolge Alkoholgenußes vom Gerüst, wobei er sich schwer verletzt.

In diesem Fall ist die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet – mit der Folge, dass kein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung besteht (LAG Saarland, Urteil vom 25.06.1975, Az. 2 Sa 157/74).

- Verschuldet kann eine Arbeitsunfähigkeit auch bei Unfällen infolge einer **Trunkenheitsfahrt** sein.
- Anerkannt ist nach der Rechtsprechung, dass eine Arbeitsunfähigkeit auch bei einer Verletzung aufgrund der Ausübung **gefährlicher Sportarten** verschuldet sein kann – wie z. B. Bungee-Jumping und Kickboxen (vgl. ArbG Hagen [Westfalen], Urteil vom 15.09.1989, Az. 4 Ca 648/87).

Schwieriger als bei Unfällen ist die Situation bei Allgemeinerkrankungen zu beurteilen, da hier die Kausalität meist nicht so eindeutig zu bestimmen ist. Ein Verschulden an einer Erkrankung dürfte hier die Ausnahme sein.

*Allgemeinerkrankungen*

#### Beispiel:

Ein Auszubildender erkrankt auf einer Auslandsreise, weil die erforderliche Impfung nicht vorlag.

**Suchterkrankungen** sind regelmäßig nicht als selbst verschuldet anzusehen. Eine darauf beruhende Arbeitsunfähigkeit schließt deshalb – selbst bei Rauchen trotz ärztlichen Verbots – nicht den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts aus.

*Suchterkrankungen*

#### Hinweis:

Wird das Verschulden des Auszubildenden erst bekannt, nachdem bereits Zahlungen nach dem EntgFG geleistet worden sind, kann das bereits Geleistete nach den Regeln der §§ 812 ff. BGB zurückgefordert werden.

## 3.20.2.2

**Keine Entgeltfortzahlung in den ersten vier Wochen einer Ausbildung***Wartezeit*

Außerdem ist die sog. Wartezeit einzuhalten. Das heißt, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung greift nicht ab dem ersten Tag eines Ausbildungsverhältnisses, sondern erst, wenn das Ausbildungsverhältnis seit mehr als vier Wochen besteht (§ 3 Abs. 3 EntgFG).

## 3.20.2.3

**Wie lange können Auszubildende im Krankheitsfall die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung verlangen?***Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen*

Sind Auszubildende unverschuldet erkrankt und arbeitsunfähig, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu **sechs Wochen**. Haben sie am Tag ihrer Erkrankung noch teilweise gearbeitet, beginnt die Sechs-Wochen-Frist erst am nächsten Tag.

Nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber können sie von der Krankenkasse Krankengeld beanspruchen.

Hinweis:

Waren Auszubildende sechs Wochen wegen einer Krankheit arbeitsunfähig erkrankt, sind dann gesundet und haben gearbeitet, steht ihnen wegen einer erneuten, anderen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit wiederum ein Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu.

Beispiel:

Ein Auszubildender ist sechs Wochen wegen eines operativen Eingriffs arbeitsunfähig krank, arbeitet danach wieder für vier Wochen und ist im Anschluss daran für weitere sechs Wochen wegen eines Magengeschwürs arbeitsunfähig krank. Er kann für zweimal sechs Wochen Entgeltfortzahlung verlangen.

Für die Höhe der Entgeltfortzahlung ist maßgebend, welche Ausbildungsvergütung Azubis bei der für sie maßgeblichen Ausbildungszeit verdient hätten, wenn sie nicht krank gewesen wären. Da Auszubildende im Krankheitsfall weder schlechter noch besser stehen sollen als bei Arbeitsfähigkeit, gehören Aufwandsentschädigungen nicht zum Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Unterzieht sich ein Auszubildender einer medizinisch nicht indizierten Schönheitsoperation und kommt es infolge des Eingriffs zu einer Arbeitsunfähigkeit, besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts (vgl. BAG, Urteil zur Organspende vom 06.08.1986, Az. 5 AZR 607/85). Dies muss auch für andere „Eingriffe“ wie Tätowierungen, Piercings etc. gelten, sofern diese zu gesundheitlichen Komplikationen führen.

## 3.20.2.4

*Einheit des Verhinderungsfalls***Einheit des Verhinderungsfalls**

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grund- leiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

Beispiel:

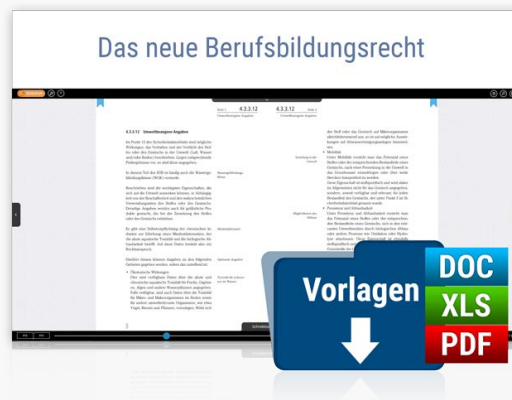
Ein Auszubildender erkrankt für vier Wochen an einem Magengeschwür. In der dritten Krankheitswoche bricht er sich ein Bein und wird für weitere fünf Wochen krankgeschrieben. Der Ausbildungsbetrieb zahlt nur für sechs Wochen die Ausbildungsvergütung weiter.

## 3.20.2.5

**Durch Dritte verursachte Arbeitsunfähigkeit**

Erkrankt ein Auszubildender infolge eines Unfalls, den ein Dritter verschuldet hat, ist der Arbeitgeber gleichwohl zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. § 6 EntgFG sieht für diesen Fall jedoch einen gesetzlichen Forde- rungsübergang vor.

# Bestelloptionen



## Das neue Berufsbildungsrecht

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

☎ 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

✉ [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

[Jetzt bestellen](#)