

Wie und wann muss der Betrieb bei Krankheit informiert werden?

Der Auszubildende muss den Ausbildungsbetrieb unverzüglich (=spätestens zum planmäßigen Beginn der Ausbildung) benachrichtigen, wenn er von der betrieblichen Ausbildung, der Berufsschule oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen fernbleibt. Er muss dem Betrieb dabei mitteilen, dass er arbeitsunfähig ist und wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauern wird.

Die Mitteilung kann auch per Fax, SMS oder E-Mail sowie durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen. Der Auszubildende ist nicht verpflichtet, Angaben über die Art oder Ursächlichkeit der Arbeitsunfähigkeit zu machen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Auszubildende außerdem eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am darauf folgenden Tag vorzulegen (§ 5 EFZG). Der Auszubildende ist berechtigt die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen, sofern dies vertraglich geregelt ist.

Die Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwingend, dass der Auszubildende sich zu Hause aufhalten muss. Er darf allerdings nichts tun, was seine Genesung verzögert oder gefährdet.

Fortzahlungsanspruch für die Vergütung

Ist der Auszubildende arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG). Etwas anderes gilt nur dann, wenn er die Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat (z. B. bei Missachtung von berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften). Ein Verzicht des Auszubildenden auf den Fortzahlungsanspruch ist nichtig (§ 25 BBiG).

Während der **ersten 4 Wochen** des Ausbildungsverhältnisses besteht noch **kein** Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 Abs. 3 EFZG). Der Auszubildende hat insoweit Anspruch gegenüber der Krankenkasse auf Krankengeld (§ 44 SGB V).

Ausbildung trotz Krankschreibung?

Ist der Auszubildende arbeitsunfähig geschrieben, darf er während dieser Zeit nicht an der Ausbildung im Betrieb teilnehmen – auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber ihm anbietet, ihm nur „krankheitsgerechte“ Tätigkeiten zu übertragen (ArbG Dortmund 3 CA 4613/96).

Droht Kündigung wegen Krankheit?

Zulässig ist eine Kündigung während der Krankheit, d.h. die Krankheit des Auszubildenden verhindert nicht, dass eine Kündigung aus anderem Grund (z. B. verhaltensbedingte Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule) wirksam wird.

Der Betrieb kann den Auszubildenden dagegen wegen einer Krankheit grundsätzlich nicht kündigen.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn feststeht, dass entweder mit einer Gesundung innerhalb der Ausbildungszeit nicht zu rechnen ist oder die Eignung für den Ausbildungsberuf infolge der Krankheit (z. B. Allergien) dauerhaft entfallen ist und der Zweck des Ausbildungsverhältnisses daher nicht mehr erreichbar oder eine Ausbildung für den Betrieb (z. B. wegen zu hoher Sicherheitsrisiken) nicht mehr zumutbar ist.

Arztbesuch während der Ausbildungszeit

Grundsätzlich ist der Auszubildende – vorbehaltlich anderer tariflicher Regelungen - verpflichtet, Arzttermine außerhalb der Ausbildungszeit zu legen. Er muss daher bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Ausbildungszeit hinweisen und auf einen Termin außerhalb dieser Zeit dringen. Ansonsten kann der Betrieb dem Auszubildenden den Arztbesuch verweigern. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arztbesuch zwingend während der Ausbildungszeit stattfinden muss, weil

- eine besondere Dringlichkeit für die Behandlung besteht
- **oder** der Auszubildende erfolglos versucht hat, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Ausbildungszeit zu verlegen.

In diesen Fällen ist der Auszubildende berechtigt, den Arzt auch während der Ausbildungszeit aufzusuchen. Verweigert der Betrieb den Arztbesuch und geht der Auszubildende trotzdem hin, darf der Betrieb ihn deshalb nicht abmahnen oder kündigen. Für die Zeit des Arztbesuches ist die Ausbildungsvergütung gem. § 616 Abs. 1 BGB fortzuzahlen, soweit nicht andere tarifliche oder betriebliche Regelungen bestehen.

Das gleiche gilt – soweit nicht anderweitige tarifliche Regelungen bestehen – für dringende, in der Freizeit nicht erfüllbare persönliche oder berufliche Angelegenheiten:

- Behördengänge
- Führerscheinprüfung
- eigene Hochzeit
- Geburt eines eigenen Kindes
- Tod der Geschwister, Eltern, des Ehegatten
- Pflege plötzlich und schwer erkrankter naher Angehöriger

Für Schwangere gelten Sonderregelungen:

Der Ausbildungsbetrieb muss die schwangere Auszubildende für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft freizustellen. Die Vergütung ist für den Freistellungszeitraum fortzuzahlen (§ 16 MuSchG).

Ebenso muss der Ausbildungsbetrieb den Jugendlichen für die in § 33 JArbSchG vorgeschriebene Nachuntersuchung von der Ausbildung unter Fortzahlung der Vergütung freistellen.