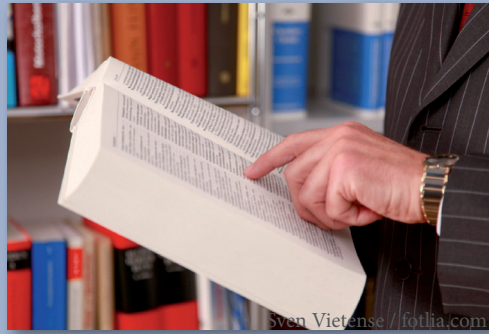




WISSEN,  
DAS ANKOMMT.

## Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 25 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

**FORUM VERLAG HERKERT GMBH**

**Mandichostr. 18**

**86504 Merching**

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

**E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)**

**[www.forum-verlag.com](http://www.forum-verlag.com)**

## Erkrankung Auszubildender

3.20

### Allgemeines

3.20.1

In der Praxis zeigt sich, dass Auszubildende häufiger krankgeschrieben werden als Berufstätige. Allerdings ist die Dauer der Krankschreibungen eher kürzer. Das ist ein Problem, mit welchem viele Ausbildungsbetriebe zu kämpfen haben – verbunden mit vielfältigen Fragen: Wie verhalten sich Ausbildungsbetriebe bei Erkrankungen Auszubildender richtig? Gibt es Möglichkeiten, vorgeäußerten Erkrankungen wirksam zu begegnen? Was müssen Auszubildende im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und Erkrankungen ihrer Auszubildenden beachten?

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.

*Regelung der rechtlichen Folgen der Erkrankung Auszubildender durch EntgFG*

### Anspruch auf 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, zur Ausbildung zu erscheinen.

## 3.20.2.1

**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

**Wartezeit**

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

## 3.20.2.3

**Für welchen Zeitraum besteht der Anspruch?**

*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 Magen-

geschwürs 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.

### **Durch Dritte verursachte Arbeitsunfähigkeit**

3.20.2.4

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.

Beispiel:

Ein Auszubildender erleidet unverschuldet einen Verkehrsunfall und ist zwei Monate arbeitsunfähig krank. Er hat Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Der

Ausbildungsbetrieb kann vom Unfallgegner Erstattung der geleisteten Entgeltfortzahlung verlangen.

---

### 3.20.2.5

*Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz*

### **Entgeltfortzahlung bei COVID-19-Erkrankung**

Erkranken Auszubildende am Coronavirus, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen.

Erhält der Auszubildende in diesem Fall zugleich nach § 31 Satz 2 IfSG ein berufliches Tätigkeitsverbot, haben Ausbildungsbetriebe nach § 56 IfSG Anspruch auf Erstattung der geleisteten Entgeltfortzahlung, wenn für den Auszubildenden wegen einer SARS-CoV-2-Infektion oder eines -Verdachts Quarantäne angeordnet wird und der Arbeitgeber die Ausbildungsvergütung während der Quarantäne fortgezahlt hat.

---

### 3.20.3

### **Was gilt es vonseiten des Auszubildenden zu beachten?**

---

#### 3.20.3.1

*Unverzüglich mitzuteilen*

#### **Nachweispflichten des Auszubildenden**

Nach § 5 EntgFG sind Auszubildende verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Das bedeutet, dass sie sich am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit im Ausbildungsbetrieb melden und dem Ausbilder Bescheid geben müssen, dass und wie lange sie voraussichtlich krank sind (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFG).

## Bestellmöglichkeiten



### Das neue Berufsbildungsrecht

Für weitere Produktinformationen oder bei der Bestellung hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

#### Kundenservice

☎ **Telefon: 08233 / 381-123**

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

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

#### Internet

 **<https://www.forum-verlag.com/details/index/id/5705>**