

04.08.2014 | Von: Rolf Winkel

Ausbildung

## Krank am ersten Tag

Alles könnte so schön sein: Der Ausbildungsvertrag ist in der Tasche, der Ausbildungsbetrieb ist auch in Ordnung – die Ausbildung kann also losgehen. Und dann kommt eine Krankheit dazwischen. Tausende Azubis beginnen in diesen Tagen ihre Ausbildung. Doch was passiert, wenn sie bereits am ersten Tag krank sind? Besteht Anspruch auf Lohn oder Krankengeld? Und: Was wird aus dem Ausbildungsverhältnis? Wir klären auf.

Foto: Izabela Habur/istockphoto



Große Sorgen: Tausende Azubis beginnen in diesen Tagen ihre Ausbildung. Doch was passiert, wenn sie bereits am ersten Tag krank sind?

**Entgeltfortzahlung:** Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig erkranken, haben nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch für Auszubildende. Das bedeutet: Wer nach Abschluss des

Ausbildungsvertrags arbeitsunfähig erkrankt, hat bei längerer Krankheit im Prinzip Anspruch darauf, dass der Ausbildungsbetrieb das Ausbildungsentgelt bis zu sechs Wochen fortzahlt. Bei längerer Krankheit besteht danach Anspruch auf das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung..

**Vierwöchige Wartezeit.** Der Haken an der Sache ist allerdings: Arbeitgeber sind erst nach einer vierwöchigen Wartezeit verpflichtet, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten. Das bedeutet beispielsweise: Wer am 1. September seine Ausbildung beginnt, hat erst ab dem 29. September Anspruch darauf, dass der Ausbildungsbetrieb das vereinbarte Entgelt zahlt – dann aber „ganz normal“ für bis zu sechs Wochen. Für den 6-Wochen-Zeitraum vom 29. September bis (maximal) zum 9. November ist der Arbeitgeber dann im Beispielfall mit der Entgeltfortzahlung in der Pflicht – wenn die Krankheit so lange dauert. Dies gilt übrigens auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit schon vor Ausbildungsbeginn eingetreten ist. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass der Ausbildungsvertrag zu diesem Zeitpunkt bereits bestand. Beispiel:

20. Juli: Abschluss des Ausbildungsvertrags  
25. August: Eintritt der Arbeitsunfähigkeit  
1. September: Vereinbarter Ausbildungsbeginn  
29. September: Beginn der Entgeltfortzahlung

**Absicherung in den ersten vier Wochen:** Wie sind nun „Neustarter“ im Krankheitsfall in den ersten vier Wochen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses abgesichert? Das hängt ganz davon ab, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Beginn der Ausbildung (oder der Arbeit) eingetreten ist.

Wer **während** der ersten vier Wochen der Ausbildung arbeitsunfähig erkrankt – und sei es am ersten Tag –, hat zunächst Anspruch auf Krankengeld. Dies regelt § 44 des fünften Sozialgesetzbuchs. Danach haben erkrankte Beschäftigte Anspruch auf maximal 78 Wochen Krankengeld. Dieser Anspruch ruht allerdings, solange der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung gewähren muss - und das ist in den ersten vier Ausbildungswochen nicht der Fall. In den ersten vier Wochen der Ausbildung gibt es dann stattdessen für „Neustarter“ Krankengeld. Danach muss der Arbeitgeber maximal sechs Wochen lang das Ausbildungsentgelt fortzahlen - und anschließend gibt es – bei längerer Krankheit – nochmals Krankengeld.

Anders sieht es aus, wenn die Arbeitsunfähigkeit **vor** Ausbildungsbeginn eingetreten ist. In diesem Fall besteht in den ersten vier Wochen des (vereinbarten) Ausbildungsverhältnisses weder Anspruch auf Arbeits-/Ausbildungsentgelt noch auf Krankengeld. Denn Krankengeld steht nach dem Gesetz nur Versicherungspflichtigen zu. Und die Versicherungspflicht setzt erst dann ein, wenn ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies hat das Bundessozialgericht am 4. März 2014 nochmals ausdrücklich bestätigt (Az.: B 1 KR 64/12 R). In den ersten vier Wochen ist der Arbeitgeber bzw. der Ausbildungsbetrieb jedoch – siehe oben – nicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet.

**Tipp:** Auch im Krankheitsfall kann es günstig sein, am ersten Ausbildungstag zunächst im Betrieb zu erscheinen und sich erst danach arbeitsunfähig schreiben zu lassen. Hierdurch kann zumindest der Anspruch auf Krankengeld gesichert werden.

**Was aus dem Ausbildungsverhältnis wird:** Zumindest durch eine längere Krankheit zu Beginn der Ausbildung dürfte das Ausbildungsverhältnis in jedem Fall gefährdet sein. Dies gilt jedenfalls während der Probezeit. Diese dauert mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 Berufsbildungsgesetz). Üblich ist eine Dauer von vier Monaten. In dieser Zeit kann der Ausbildungsbetrieb – und übrigens auch der Azubi – das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen.

Nur in wenigen Ausnahmefällen – etwa bei Schwangerschaft des Azubis – ist eine Kündigung rechtswidrig. Auch Kranke können in den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungs- /Ausbildungsverhältnisses ohne Weiteres entlassen werden. In diesem Fall greift allerdings eine Sonderregelung in § 8 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Für den Fall, dass ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis krankheitsbedingt gekündigt wird, muss der Arbeitgeber nämlich ausnahmsweise auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin Entgelt fortzahlen – und zwar bis zum Ende des sechswöchigen Entgeltfortzahlungs-Zeitraums. Erst danach muss die Krankenkasse mit Krankengeld eintreten.

Möglicherweise bestreitet der Arbeitgeber / Ausbildungsbetrieb in einem solchen Fall, dass der Betroffene wegen seiner

Krankheit gekündigt wurde. War dem Betrieb allerdings die Arbeitsunfähigkeit zum Kündigungszeitpunkt bekannt, so dürfte er im Streitfall vor dem Arbeitsgericht in der Regel schlechte Karten haben. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Azubi/Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllt hat. Und dazu gehört in jedem Fall, sich beim Arbeitgeber unverzüglich krank zu melden. Alles andere wäre ein Verstoß gegen die eigenen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen – und könnte ggf. als Kündigungsgrund angeführt werden.

### **Bei Kündigung Betriebsrat, JAV und IG BCE kontaktieren**

Wird ein Azubi wegen Krankheit gekündigt, sollte sich in jedem Fall unverzüglich mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und/oder dem Betriebsrat in Verbindung setzen. Und natürlich steht auch die IG BCE für Beratung und Hilfe bereit.

---

© 2014 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: &nbsp;0511-7631-0 | Telefax: &nbsp;0511-7000-891

E-Mail: [info@igbce.de](mailto:info@igbce.de)