



Von Henning Sauer

Werden Beschäftigte arbeitsunfähig, sind sie nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer anzuzeigen (Anzeigepflicht). Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber über die Krankheit bzw. den bevorstehenden Arztbesuch, also vor dem geplanten Dienstantritt, spätestens aber in den ersten Arbeitsstunden informieren. Auch wenn die Anzeige formlos erfolgen kann, ist eine SMS an die Kollegin riskant.

Es bleibt das Arbeitnehmersrisiko, dass die Information den Arbeitgeber oder Personalverantwortlichen rechtzeitig erreicht. Teilzeitbeschäftigte müssen die Mitteilung übrigens schon zu Beginn der Arbeitsunfähig-

Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit einhalten

SIE ALS ARBEITGEBER SOLLTEN DIE ANZEIGE- UND NACHWEIS- PFLICHTEN IHRER MITARBEITER BEI KRANKHEITSBEDINGTER ARBEITSUNFÄHIGKEIT KENNEN. DAS GILT INSBESONDERE DANN, WENN DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT NACH DEM ABLAUF DES ENTGELTFORTZAHLUNGSZEITRAUMS ANDAUERT.

keit machen, nicht erst am nächstfolgenden vorgesehenen Arbeitstag. Inhaltlich muss der Arbeitgeber nicht nur über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, sondern auch über deren voraussichtliche Dauer informiert werden. Seine eigene Prognose muss der Arbeitnehmer gegebenenfalls nach dem Arztbesuch korrigieren oder ergänzen. Art und Ursache der Erkrankung darf er jedoch zunächst für sich behalten.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT IST NACHZUWEISEN

Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (Nachweispflicht) entsteht nach der gesetzlichen Regelung dagegen erst, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert. Dann muss jedoch mit der Bescheinigung auch die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag nachgewiesen werden, was sich in der Praxis als schwierig erweist, wenn der Arbeitnehmer erst am dritten Tag zum Arzt geht. Eine rückwirkende Bescheinigung wird er dann nur selten erhalten. Der Arbeit-

geber kann die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung darüber hinaus auch schon vor Ablauf von drei Tagen verlangen. Oft wird das bereits im Arbeitsvertrag geregelt.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über das in der Bescheinigung angegebene Enddatum hinaus an, muss der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG eine neue ärztliche Bescheinigung vorlegen. Die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung entfällt dabei jedoch nicht. Auch bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden, dass und wie lange sie voraussichtlich noch besteht. Wann die Folgebescheinigung vorgelegt werden muss, ist umstritten. Spätestens am dritten Tag nach Ablauf der ersten muss sie dem Arbeitgeber jedoch vorliegen, wenn er sie nicht eher verlangt hat.

ARBEITGEBER MUSS PLANUNGSSICHERHEIT HABEN

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus an, sind viele Arbeitnehmer der Auffassung, sie müssten dem Arbeitgeber die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit weder anzeigen noch nachweisen. Das ist jedoch ein Irrtum. Die Pflichten bestehen auch nach Ablauf des Sechs-Wochen-Zeitraums uneingeschränkt fort.

Der Arbeitgeber muss schließlich auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums vom Fortbestehen und der voraussichtlichen Dauer der weiteren Arbeitsunfähigkeit Kenntnis haben, um seinen Personaleinsatz zuverlässig planen zu können. Die in dieser Situation von Arbeitnehmern häufig vorgelegten Auszahlungsscheine für Kranken- und Verletzungsgeld erfüllen die Anforderungen an die ärztliche Bescheinigung nur dann, wenn sich aus ihnen alle notwendigen Informationen entnehmen lassen, insbesondere auch das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit.

ARBEITGEBER KANN VERSTÖSSE AHNDEN

Hält sich der Arbeitnehmer nicht an seine Anzeige- und Nachweispflichten, muss der Arbeitgeber das nicht akzeptieren. Zunächst muss er für die Tage nicht nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit keine Vergütung zahlen. Wird die Bescheinigung dann jedoch verspätet noch vorgelegt, muss freilich nachgezahlt werden. Der Arbeitgeber kann Verstöße darüber hinaus wie andere Pflichtverletzungen auch abmahnen.

Da Anzeige- und Nachweispflicht verschiedene Pflichten zu unterschiedlichen Zeitpunkten begründen, sollten verschiedene Verstöße auch in getrennten Abmahnungen sanktioniert werden. Es besteht sonst die Gefahr, dass die gesamte Abmahnung unwirksam ist, wenn der Arbeitnehmer beispielsweise die Bescheinigung noch später vorlegt. Liegt bereits eine Abmahnung vor, kann die erneute Verletzung der gleichen Pflicht auch den Ausspruch einer ordentlichen verhaltensbedingten oder gar außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt, bestehen die Anzeige- und Nachweispflichten während des Laufs der Kündigungsfrist unverändert fort. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht freigestellt wird.



HENNING SAUER

- > Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Sozialrecht in der Kanzlei Iffland & Wischnewski, Darmstadt,
- > E-Mail: info@iffland-wischnewski.de