

„Arbeitsunfähigkeit“



Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Aber was ist alles damit verbunden?

Rechtsgrundlage

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist die zentrale Vorschrift über die Anzeige und den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit (AU) durch den Mitarbeiter. Erkrankt ein Arbeitnehmer innerhalb der ersten 4 Wochen seines Arbeitsverhältnisses, so hat er erst Anspruch nach diesen 4 Wochen (§ 3 Abs. 3 EFZG). Die Vorlage eines ärztlichen Attestes (AU-Bescheinigung) ist Voraussetzung für den Anspruch des Mitarbeiters auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen.

1. Anzeigepflicht

Ein Arbeitnehmer ist nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (so genannte Anzeigepflicht).

2. Nachweispflicht

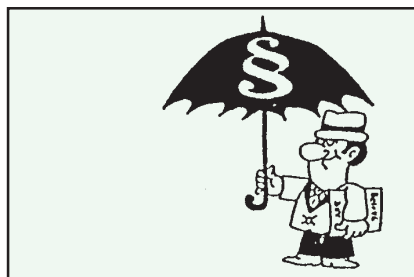
Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Mitarbeiter nach § 5 Abs. 2 EFZG eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit (so genannter „gelber Schein“) sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden, also dem 4. Arbeitstag, vorzulegen (so genannte Nachweispflicht). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage früher zu verlangen.

Es bestehen also **zwei** Verpflichtungen als arbeitsvertragliche Nebenpflichten für den Arbeitnehmer:

- 1 Er muss dem Arbeitgeber gegenüber seine **Anzeigepflicht** über seine Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer und
- 2 bei Fehlzeiten von mehr als 3 Kalendertagen zusätzlich eine **Nachweispflicht** durch Vorlage eines ärztlichen Attestes erfüllen.

Nur wenn der Mitarbeiter den Arbeitgeber so schnell wie möglich über seine Arbeitsunfähigkeit informiert, kann dieser die durch den Ausfall des Mitarbeiters notwendigen personellen Dispositionen in seinem Betrieb treffen.

Unverzüglich heißt, der Mitarbeiter muss seine Arbeitsunfähigkeit **ohne schuldhaftes Zögern** mitteilen. Der Mitarbeiter muss sich also so schnell wie möglich beim Arbeitgeber melden. Regelmäßig wird die Anzeige am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit vor oder während der ersten Arbeitsstunden erfolgen können (BAG, Urteil vom 31.08.1989, Aktenzeichen: 2 AZR 13/89; in: AP Nr. 23 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).



Schuldhaft

Kann der Mitarbeiter selbst auf Grund seiner Krankheit nicht mit seinem Unternehmen Kontakt aufnehmen, ist er verpflichtet, dies durch andere erledigen zu lassen – natürlich nur, soweit ihm dies möglich und zumutbar ist. Ist der Erkrankte objektiv nicht mehr in der Lage, sich darum zu kümmern, so kann ihm das auch nicht zum Vorwurf gemacht werden. (z.B. bei einem schweren Unfall und höheren Umständen) So fehlt es dann zwar an einer rechtzeitigen Krankmeldung, aber den Betroffenen trifft keine Schuld.

Dauer der Erkrankung

Die voraussichtliche Dauer der Erkrankung kann auf einer Selbstein-

schätzung des Mitarbeiters beruhen, zu der er neben der unverzüglichen Anzeige der Erkrankung verpflichtet ist. Nach erfolgtem Arztbesuch hat er dem Arbeitgeber dann unverzüglich die genaue Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu melden. Die veränderte Personalsituation durch Krankheit bewirkt im Betrieb die Notwendigkeit von Umstellungen, weshalb der Mitarbeiter auch bei einer kurzfristigen Erkrankung angeben muss, wie lange diese ungefähr dauern wird.

Krankmeldung muss beim Arbeitgeber oder dessen Vertreter erfolgen.

Die Anzeige des Mitarbeiters über seine Arbeitsunfähigkeit muss sich an den Arbeitgeber richten (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Da Arbeitgeber aber nicht immer anwesend oder erreichbar sind, sollte ein **zuverlässiger Vertreter** benannt sein, denen ein erkrankter Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit mitteilen kann. Dies kann zum Beispiel der **Abteilungs-, der Gruppenleiter oder die Sekretärin** sein.

Krankmeldung muss nicht persönlich erfolgen.

Wer die Meldung über die Arbeitsunfähigkeit abgibt, ist dabei unerheblich. Denn es ist nur wichtig für den Arbeitgeber, die Tatsache zu erfahren. Der Mitarbeiter muss nicht persönlich mit ihm sprechen. Etwas anderes gilt aber, wenn der Erkrankte noch wichtige Details mitzuteilen oder zu regeln hat, ohne die der Betriebsablauf nicht reibungslos funktioniert.

Als Beispiel könnten hier Schlüssel genannt werden, ohne die ein Zutritt nicht erfolgen kann. Diese müssten dann ebenfalls zu überbringen sein.