

Anzeige- und Nachweispflicht bei Krankheit

von: Redaktion www.arbeitsrecht.de

Im Falle einer Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unmittelbar und unverzüglich mitzuteilen. Gesetzlich geregelt ist dies in § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Per Legaldefinition bedeutet unverzüglich "ohne schuldhaftes Zögern" (§ 121 Abs. 1 S. 1 BGB). Die AU ist daher in der Regel am ersten Tag der Arbeitsverhinderung während der üblichen Betriebsstunden mitzuteilen. Eine gesetzliche Form der Anzeige ist nicht vorgeschrieben. In der Regel wird man die Mitteilung per Telefon, SMS, Fax oder E-Mail verlangen können.

Ist der erkrankte Arbeitnehmer gesundheitlich nicht in der Lage die Mitteilung selbst vorzunehmen, so wird er ggf. Dritte bitten müssen den Arbeitgeber darüber in Kenntnis zu setzen. Adressat der Mitteilung ist der Arbeitgeber bzw. eine als sein Vertreter handelnde Person. Der Arbeitnehmer kann sich auch anderen Personen als Boten bedienen; allerdings trägt er dann das Risiko, dass der Bote die Erklärung nicht (richtig) weitergibt.

Umfang der Anzeigepflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber lediglich die Tatsache der AU sowie deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Als Grund für die AU braucht nur angegeben werden, dass sie auf Krankheit beruht. Die Art der Erkrankung oder deren Ursache ist nicht mitzuteilen. In Ausnahmefällen kann der Arbeitnehmer aber gehalten sein, nähere Angaben zu machen, wenn dies für den Arbeitgeber aus objektiver Sicht bedeutsam ist. Dies kann u.U. auch dann gelten, wenn ein Dritter die AU verschuldet hat, so dass gemäß § 6 EFZG Schadenersatzansprüche auf den Arbeitgeber übergehen können.

Mitzuteilen hat er Arbeitnehmer hingegen die voraussichtliche Dauer der AU nach seinem subjektiven Kenntnisstand. Mit dieser Prognose darf er nicht warten, bis eine ärztliche Diagnose vorliegt.

Verletzung der Anzeigepflicht

Kommt der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht nicht nach, berührt dies nicht seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Zwar steht dem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu (§ 7 EFZG). Dies gilt jedoch nur solange der Arbeitnehmer die AU-Bescheinigung nicht vorlegt, oder den ihm nach § 5 Abs. 2 EFZG obliegenden Verpflichtungen nicht Folge leistet. Reicht der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung nach, so ist der Arbeitgeber zur Nachzahlung verpflichtet.

Bleibt der Arbeitnehmer allerdings eine längere Zeit unentschuldigt der Arbeit fern, so kann der Arbeitgeber aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen u.U. die Zahlungen des Arbeitentgeltes verweigern. Nach der Rechtsprechung und dem überwiegenden Teil der Literatur soll ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht nach vorheriger Abmahnung eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen, und zwar auch dann, wenn es dadurch nicht zu einer Störung der Arbeitsorganisation oder des Betriebsfriedens gekommen ist.

Die Nachweispflicht

Dauert die AU länger als drei Tage, hat der Arbeitnehmer nach dem Grundsatz des § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der AU sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Die Nachweispflicht aus § 5 EFZG besteht für alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Anzeige der AU und davon, ob der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch

geltend macht. Entbehrlich ist die Vorlage einer ärztlichen AU-Bescheinigung, wenn der Arbeitgeber darauf verzichtet. Dies kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder auch aus betrieblicher Übung ergeben.

Die Berechnung der Vorlagefrist erfolgt nach Kalendertagen. Nicht berücksichtigt wird der Tag, auf welchen der Beginn des Ereignisses – sprich die Erkrankung – fällt. Mit dem "darauf folgenden Arbeitstag" meint das Gesetz damit grundsätzlich den vierten Tag der AU.

Bsp.: Erkrankt der Arbeitnehmer an einem Montag und ist er insgesamt länger drei Arbeitstage arbeitsunfähig, hat er die ärztliche Bescheinigung am Donnerstag vorzulegen.

Da die Bescheinigung spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen ist, ist für die Einhaltung der Frist nicht die Absendung sondern der Zugang derselben beim Arbeitgeber maßgeblich.

Nach § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung früher zu verlangen. Das Gesetz sagt allerdings nichts darüber, unter welchen Bedingungen und zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber dazu berechtigt sein soll. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts soll es zulässig sein im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass die Bescheinigung bereits am ersten Tag der AU beigebracht werden muss.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Will der Arbeitgeber die AU-Bescheinigung früher als im gesetzlichen Regelfall verlangen, so hat er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten. Hiernach hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Es muss sich aber um einen kollektiven Tatbestand handeln. Ein Mitbestimmungsrecht wäre (nur) dann ausgeschlossen, wenn eine an und für sich mitbestimmungspflichtige Angelegenheit inhaltlich und abschließend durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt ist. Eine solche abschließende Regelung enthält § 5 EFZG aber nicht, denn er lässt dem Arbeitgeber noch einen gewissen Spielraum.

Nach der Rechtsprechung ist es zulässig, in einem Arbeits- oder Tarifvertrag zu vereinbaren, dass eine ärztliche AU-Bescheinigung generell bereits für den ersten Tag der krankheitsbedingten AU beigebracht werden muss. Besteht eine tarifliche Regelung, die eine vorzeitige Vorlagepflicht des Arbeitgebers enthält, so ist für eine Regelung der Betriebsparteien kein Raum mehr, da die Sperre des § 77 BetrVG eingreift. Eine Betriebsvereinbarung, die entgegen einer solchen tariflichen Regelung eine andere Vorlagepflicht beinhaltet, ist insofern unwirksam.

Sinnvoll ist eine solche Vereinbarung in Betriebsvereinbarungen ohnehin in aller Regel nicht, worauf der Betriebsrat durchaus hinweisen sollte: Der Arztbesuch wird aus Gründen der Vorsorgepflicht des Arztes meist zu einer längeren Abwesenheit als nur ein bis zwei Tage führen.

Form und Inhalt

Die AU-Bescheinigung muss von dem behandelnden Arzt stammen. Welchen Arzt der Arbeitnehmer konsultiert, steht dabei grundsätzlich in seiner freien Wahl. Es muss sich insbesondere nicht um einen Kassenarzt handeln. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer auch nicht vorschreiben, dass die Bescheinigung von einem bestimmten Arzt (z.B. Werksarzt) beizubringen ist.

Die AU-Bescheinigung muss folgenden Mindestinhalt haben:

- der Name des erkrankten Arbeitnehmers
- die Feststellung, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (nicht den Befund!)
- die voraussichtliche Dauer der AU
- einen Vermerk des behandelnden Arztes, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die AU mit weiteren Angaben übersandt wird (sofern der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist)
- die Unterschrift des Ausstellers sowie das Ausstellungsdatum.

Beweislast

Nach den allgemeinen Beweislastregeln muss der Arbeitnehmer, der einen Entgeltfortzahlungsanspruch geltend macht, beweisen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist. Seine Darlegung gilt grundsätzlich als nachgewiesen, wenn er eine AU-Bescheinigung des behandelnden Arztes vorlegt. Der Beweis kann aber auch mit jedem anderen zulässigen Beweismittel geführt werden.

Im Einzelfall kann der Beweiswert der Bescheinigung erschüttert werden, wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestehen. Der in diesem Streitfall darlegungspflichtige Arbeitgeber hat dann Tatsachen vorzutragen, die zu ernsthaften und begründeten Zweifeln an der AU Anlass geben.

Außerhalb eines Rechtsstreits kann der Arbeitgeber jedoch nicht verlangen, dass der Arbeitnehmer eine zweite AU-Bescheinigung vorlegt, die die Richtigkeit der in der ersten Bescheinigung enthaltenen Angaben bestätigt. Es ist nicht Sache des Arbeitgebers sondern der Krankenkasse, die AU des Arbeitnehmers zu überwachen. Der Arbeitnehmer ist daher auch nicht verpflichtet, sich durch einen Vertrauensarzt seines Arbeitgebers untersuchen zu lassen.

Begutachtung durch den medizinischen Dienst

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der AU, so kann er sich an die zuständige Krankenkasse wenden und eine Untersuchung des Arbeitnehmers verlangen. Die Krankenkassen sind verpflichtet, zur Beseitigung von Zweifeln an der AU eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung einzuholen. Die Krankenkasse hat dem Arbeitgeber und dem Versicherten das Ergebnis des Gutachtens mitzuteilen, wenn dieses mit der Bescheinigung des Arztes im Ergebnis nicht übereinstimmt.

Der Arbeitnehmer ist nur gegenüber der Krankenkasse verpflichtet, sich begutachten zu lassen. Ist er trotz Ladung nicht beim Medizinischen Dienst erschienen, ist der Arbeitgeber hierüber zu informieren. Dieser ist allerdings nicht dazu berechtigt, die Entgeltfortzahlung aus diesem Grunde zu verweigern. Jedoch kann die Krankenkasse das Krankengeld versagen, wenn der Arbeitnehmer der Einladung zur Untersuchung nicht Folge leistet (§ 66 SGB I).

Liegt ein ungünstiges Gutachten des Medizinischen Dienstes vor, so kann der Arbeitnehmer diesem Befund widersprechen (§ 277 Abs. 1 S. 2 SGB V). Kürzt oder streicht der Arbeitgeber aufgrund des ungünstigen Gutachtens die Entgeltfortzahlung, so kann der Arbeitnehmer das Arbeits- bzw. Sozialgericht anrufen (Kunz/Wedde, in: EFZR, § 5 Rdn. 72), das seinerseits berechtigt ist, ein Obergutachten einzuholen.