



Der Anwaltverein informiert

Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit



*Peter Schinke
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht und Steuerrecht*

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist er gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz zunächst verpflichtet seinem Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsunfähig-

keit und deren voraussichtliche Dauer anzuzeigen (Anzeigepflicht).

Es ist dem Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung in aller Regel zumutbar und möglich, den Arbeitgeber über Krankheit oder Arztbesuch bereits vor Dienstantritt, spätestens aber in den ersten Arbeitsstunden zu informieren.

Diese Anzeige bedarf grundsätzlich keiner Form, so dass im Normalfall ein Anruf beim Chef oder unmittelbaren Vorgesetzten genügt; insofern schaffen entsprechende betriebliche oder arbeitsvertraglichen Regelungen Klarheit.

Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (Nachweispflicht) entsteht nach dem Gesetz darüber hinaus erst, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert, es sei denn, der Arbeitgeber verlangt eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, wozu er gesetz-

lich berechtigt ist. Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 14.09.2011, Aktenzeichen: 3 Sa 597/11 entschieden, dass das Verlangen der Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Krankheitstag weder einer Begründung noch eines besonderen Anlasses bedarf.

In dieser bislang strittigen Frage ist Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt worden, so dass hier in der nächsten Zeit mit einer höchstrichterlichen Klärung zu rechnen ist.

Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger andauert als zunächst vom Arbeitnehmer oder in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, lebt die ursprüngliche Anzeigepflicht wieder auf.

In diesem Fall muss dem Arbeitgeber wiederum mitgeteilt werden, dass und wie lange der Arbeitnehmer voraussichtlich noch arbeitsunfähig ist.

Die Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch nach Ablauf des Sechs-Wochen-Zeitraumes der Entgeltfortzahlung uneingeschränkt fort. Grund ist, dass der Arbeitgeber seinen Personaleinsatz zuverlässig planen können soll. Wird ein Beschäftigter arbeitsunfähig, besteht also vor der Pflicht zur Übersendung des „gelben Scheines“ bereits eine unverzügliche Anzeigepflicht, damit der Arbeitgeber rasch reagieren und zuverlässig planen kann.

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen diese Pflichten, kann das zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, zum Beispiel einer Abmahnung, in hartnäckigen Fällen auch zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen.

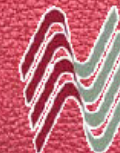
Bei Fragen zu diesem Themenkreis finden Sie den richtigen Anwalt im Bayreuther Anwaltverein.

www.anwaltverein-bayreuth.de

Nicht nur für den
Notfall, sondern auch
für alle anderen Fälle.

Ihr Anwalt berät Sie gern,
Sie finden ihn unter: www.bayreuther-anwaltverein.de.

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



www.bayreuther-anwaltverein.de