



Mitteilungspflichten bei Krankheit

Anzeigepflicht

Nach den Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sind Ihre Arbeitnehmer verpflichtet, Ihnen ihre Arbeitsunfähigkeit umgehend mitzuteilen. Damit sollen Sie in die Lage versetzt werden, den Arbeitsausfall anderweitig zu kompensieren. Dabei müssen Sie unterscheiden:

1. **Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit**
2. **Vorlage des so genannten „Gelben Scheins“**
(ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit)

1. Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit

Nach § 5 Abs. 1 EFZG ist Ihr Mitarbeiter verpflichtet, Ihnen die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (d.h. ohne schuldhaftes Verzögern) mitzuteilen (Anzeigepflicht).

Der Arbeitnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass Sie die Mitteilung schnellstmöglich erreicht. Regelmäßig muss die Mitteilung am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit während der üblichen Betriebszeiten vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn erfolgen.

Dabei genügt schon ein Telefonanruf, eine besondere Form der Anzeige ist nicht vorgeschrieben. Die schriftliche Anzeige, die erst am nächsten Tag mit der Post bei Ihnen eingeht, ist daher verspätet.

Wichtig:

Eine persönliche Mitteilung ist nicht erforderlich. Im Hinblick auf die Unverzüglichkeit ist der Arbeitnehmer sogar gehalten, Verwandte, Nachbarn, Freunde oder Arbeitskollegen zu beauftragen, mit Ihnen Kontakt aufzunehmen, wenn ihm dies nicht möglich ist.

2. Vorlage des „Gelben Scheins“

Nach dem Gesetz muss Ihnen der Arbeitnehmer erst bei Fehlzeiten von mehr als 3 Kalendertagen, spätestens am darauf folgenden Arbeitstag, eine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit vorlegen, die so genannte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Gelber Schein“, so genannte Nachweispflicht).

Für kurze Fehlzeiten von 1 oder 2 Tagen besteht kraft Gesetzes keine Pflicht, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Diese Regelung verleitet natürlich zum „Blaumachen“ in den ersten 3 Tagen. Sie müssen sich damit jedoch nicht abfinden, sondern können die Vorlage des „Gelben Scheins“ schon vorher verlangen. Diese Möglichkeit eröffnet Ihnen § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG.

Inhalt der Anzeige

Ihr Arbeitnehmer muss nur die Tatsache mitteilen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Arbeitnehmer muss Ihnen über Art und Ursache der Erkrankung keine Mitteilung machen. Ausnahmen bestehen nur dann, wenn besondere Maßnahmen Ihrerseits erforderlich sind. Dies ist z.B. der Fall, wenn die Gefahr der Ansteckung anderer Mitarbeiter des Betriebs besteht.

Weiterhin muss der Arbeitnehmer die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen. War der Arbeitnehmer noch nicht beim Arzt, so muss er zumindest abschätzen, ob er in der Lage ist, seine Tätigkeit bald wieder aufzunehmen.

Hinweis: Die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit ist ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer sicher davon ausgehen kann, dass Sie von der Arbeitsunfähigkeit und dem Ausmaß der Krankheit Kenntnis haben. Dies kann z.B. nach einem Arbeitsunfall der Fall sein.

Eine separate Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann natürlich dann unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer unverzüglich ein Attest vorlegt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat ausdrücklich entschieden, dass ein solches Verlangen zulässig ist (BAG, Urteil vom 1.10.1997, Az. 5 AZR 726/96). Das gilt nicht nur dann, wenn der Arbeitsvertrag dem Mitarbeiter eine solche Pflicht ausdrücklich auferlegt. Vielmehr können Sie unabhängig von einer vertraglichen Regelung bei jeder Erkrankung entscheiden, ob Sie von Ihrem Recht nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG Gebrauch machen wollen. Sie müssen dann aber das Direktionsrecht nach billigem Ermessen ausüben und die Umstände des Einzelfalls angemessen berücksichtigen.

Wichtiger Hinweis: Die Anordnung der Vorlage der ärztlichen Bescheinigung im Einzelfall muss so rechtzeitig erfolgen, dass dem Mitarbeiter noch die Zeit verbleibt, einen Arzt aufzusuchen.

(Stand: 2010)