

Krankheiten im Arbeitsverhältnis: Pflichten des Arbeitnehmers

Seltene Spezies

Kirsten Weigmann*

Es gibt sie leider nur noch sehr selten: Mitarbeiter, die nie krank werden. Stattdessen hat sich die Zahl derjenigen erhöht, die am sogenannten „Montagssyndrom“ oder an der „Freitagskrankheit“ leiden. Um wirkungsvolle Schritte dagegen ergreifen zu können, sollten Arbeitgeber die Pflichten der Arbeitnehmer genau kennen.

Die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters liegt immer dann vor, wenn er aufgrund seiner konkreten Erkrankung seinen individuellen Arbeitsplatz nicht ausfüllen kann. Hierbei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Erkrankungsarten. So kann zum Beispiel ein Mitarbeiter in der Buchhaltung mit einem gebrochenen kleinen Finger an der linken Hand (nachdem dieser fachgerecht ruhiggestellt wurde) durchaus zur Arbeit erscheinen. Eine Sekretärin hingegen, die sämtliche Finger für ihre Tätigkeit benötigt, ist insofern arbeitsunfähig.

Anzeigepflicht

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Krankheit unverzüglich anzuzeigen. Unverzüglich bedeutet, daß er so schnell wie möglich seine Arbeitsunfähigkeit kundtut. Dieses „so schnell wie möglich“ heißt, daß er vor Arbeitsantritt, also nachdem er selbst festgestellt hat, daß er nicht arbeiten kann, seinen Arbeitgeber – nach Möglichkeit telefonisch – informiert. Auch eine Übermittlung per Fax ist möglich. Diese schnelle Information kann noch ohne ärztliche Be-

scheinigung erfolgen. Da es Sinn und Zweck der sofortigen Anzeigepflicht ist, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, noch eine Ersatzplanung für den unerwartet ausgefallenen Mitarbeiter zu treffen, reicht die Übersendung einer schriftlichen Mitteilung per Post keinesfalls aus. Kalkuliert man den Postweg ein, so ist die Mitteilung in jedem Fall verspätet.

Dauert die Erkrankung länger als 3 Tage, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, spätestens am dritten Tag ein ärztliches Attest über seine Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Dieses wird im Sprachgebrauch als „gelber Schein“ bezeichnet. Zur Therapierung des „Freitagssyndroms“ oder der „Montagskrank-

„Therapie-Tip“

Besteht der massive Verdacht, daß ein Arbeitnehmer den behandelnden Arzt „zu einem Gefälligkeitsattest überreden konnte“, sind die ebenfalls geschädigten Krankenkassen gegenüber einem entsprechenden Hinweis des Arbeitgebers (Telefonanruf genügt) sehr offen. Denn nur dadurch sind sie in der Lage, die „Überweisung“ des Betroffenen an einen von ihnen vertrauenswerten Arzt zu veranlassen. Seit neuestem ist diese Meldung auch im Erstfall möglich. Der Arbeitgeber braucht also nicht abzuwarten, bis sich die Verdachtsmomente häufen.

heit“ kann der Arbeitgeber in Einzelfällen oder für bestimmte Abteilungen anordnen, daß bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit diese durch ärztliches Attest nachgewiesen wird. Hierfür ist jedoch erforderlich, daß dem Mitarbeiter, bzw. den Mitarbeitern die Anweisung ausdrücklich erteilt wird. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich immer, eine entsprechende Anweisung schriftlich zu erteilen.



Auch wenn's noch so schmerzt: Hält sich der Arbeitnehmer an seine Pflichten, ist den „Schwarzen Schafen“ nur schwer beizukommen

Verlängerung

Hat der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage eines „gelben Scheines“ nachgewiesen, so muß in diesem das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit angegeben sein. Ist der Mitarbeiter über den dort angegebenen Zeitpunkt hinaus krank, so muß er erneut dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit anzeigen. Dies beinhaltet, daß er – wie bei der Ersterkrankung – unverzüglich und möglichst vor Arbeitsantritt seine Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt hat. Ebenso ist er verpflichtet, innerhalb von 3 Tagen nach Ablauf dieser Folgeerkrankung einen weiteren „gelben Schein“ abzugeben. Kommt ein Arbeitnehmer den oben beschriebenen Pflichten nicht nach, so kann ihm nach Erteilung einer erfolglosen Abmahnung ordentlich gekündigt werden. Legt der Arbeitnehmer keine ärztliche Bescheinigung vor, so kann das monatliche Entgelt um die Fehltagel gekürzt werden. Wird jedoch die Bescheinigung nachträglich noch übersandt, müssen die zurückbehaltenen Entgelte nachgezahlt werden. Leider häufen sich in letzter Zeit auch Fälle, in denen Arbeitnehmer nach einem Auslandsurlaub vom Urlaubsort anrufen und sich krankmelden. Auch wenn der Arbeitgeber noch so große Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hat und eine unzulässige Urlaubsverlängerung vermutet, kann er nicht gegen Mitarbeiter vorgehen, die eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines ausländischen Arztes vorweisen können. Denn der Europäische Gerichtshof hat entschieden, daß die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines ausländischen Arztes ebenso hohe Beweiskraft hat, wie die Bescheinigung eines deutschen Arztes. Und damit kann der Arbeitgeber weder Entgelt zurückbehalten noch sonstige Konsequenzen aus dem Verhalten des Arbeitnehmers ziehen. □

* Rechtsanwältin Kirsten Weigmann ist Sozius der Kanzlei Feil & Weigmann in 30175 Hannover, Fax (05 11) 3 80 86 44