



Nr. 1/2014

Personalrat der TU Chemnitz

April 2014

Pflichten der Beschäftigten bei Krankheit / Arbeitsunfähigkeit

Der Personalrat informiert aktualisiert, welche konkreten Pflichten der Beschäftigte hat, der **arbeitsunfähig erkrankt**.

Mitteilungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Anzeige- und Nachweispflichten im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ergeben sich unmittelbar aus den gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Der gültige Tarifvertrag (TV-L) enthält diesbezüglich keine Regelungen. Die Nichtbeachtung dieser Pflichten kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die **Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen**. **Unverzüglich** bezieht sich dabei nicht auf die subjektive Sicht des Beschäftigten, sondern darauf, was objektiv in einer Situation die ihm zumutbare schnellstmögliche Übermittlungsart ist. Im Streitfall muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er unverzüglich gehandelt hat.

Der Arbeitgeber muss am ersten Krankheitstag bereits zu Arbeitsbeginn informiert werden, auch wenn eine ärztliche Diagnose bis dahin noch nicht vorliegt. Die Mitteilung kann telefonisch, per E-Mail, per SMS oder auch durch Dritte (Angehörige oder Arbeitskollegen) erfolgen. Eine besondere Form der Krankmeldung ist nicht vorgeschrieben; allerdings reicht eine postalische Mitteilung nicht aus!

Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Die Nachweispflicht richtet sich nach der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Dauert die Arbeitsunfähigkeit inklusive des ersten Krankheitstages **maximal drei Kalendertage**, kann der Arbeitgeber auf einen Nachweis verzichten. Hier wird umgangssprachlich von sogenannten „**Karenztagen**“ gesprochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung vom ersten Tag der angezeigten Arbeitsunfähigkeit an zu verlangen. Dies kann der Arbeitgeber *einseitig* für Einzelfälle anordnen. Das Verlangen nach vorzeitiger Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung darf allerdings nicht gegen das Gleichheitsgebot verstoßen oder diskriminierende bzw. schikanöse Wirkungen auslösen.

Karenztage führen nicht zu einer Verlängerung der Entgeltfortzahlung bei einer Erkrankung. Es bleibt bei insgesamt sechs Wochen vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Bei einer andauernden Arbeitsunfähigkeit von **länger als drei Kalendertagen** ist spätestens am vierten Kalendertag bzw. dem folgenden **Arbeitstag** eine **ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlicher Dauer** beim zuständigen Vorgesetzten **vorzulegen**. Erkrankt der Arbeitnehmer z.B. am *Montag*, muss die Bescheinigung am *Donnerstag* eingehen; bei einer Erkrankung am *Samstag* oder *Sonntag* muss die Bescheinigung am *Dienstag* bzw. *Mittwoch* vorliegen. Da die Bescheinigung *vorzulegen ist*, muss sie dem Arbeitgeber am maßgeblichen Arbeitstag *zugegangen* sein.

Länger erkrankt

Dauert die Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten länger als in der ersten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, muss der Beschäftigte seinem Arbeitgeber bei jeder Verlängerung eine Folgebescheinigung vorlegen. Für diese fortgesetzte Nachweispflicht fehlt im EntgFG die Angabe einer Frist. Der Beschäftigte sollte jedoch spätestens im Laufe des Tages, an dem er nach der voraus gegangenen Bescheinigung seinen Dienst hätte antreten können, der Dienststelle seine weitere Erkrankung mitteilen. Nach dem dritten Kalendertag der noch nicht bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ist wiederum spätestens am ersten folgenden Werktag die Arbeitsunfähigkeitsbeschreibung vorzulegen.

Sitz: TU Chemnitz, Thüringer Weg 11

Anschrift: TU Chemnitz, 09107 Chemnitz

Tel.: 0371/531 17100

Fax: 0371/531 17109

Internet: <http://www.tu-chemnitz.de/personalrat/>

E-Mail: Personalrat@tu-chemnitz.de

Redaktion: Effenberger / Cain

Reicht der Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. -folgebescheinigung nicht fristgerecht ein, so hat der Arbeitgeber zunächst die Möglichkeit, die Fortzahlung der Bezüge bis zur Vorlage der Bescheinigung zu verweigern.

Achtung:

Es besteht seitens des Beschäftigten keine Pflicht, Art und Symptome der Krankheit zu offenbaren; Ausnahmen sind ansteckende Krankheiten, die sofortige Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen erforderlich machen.

Erkrankung im Ausland bei Dienstreisen oder im Erholungsurlaub

Erkrankt der Beschäftigte im Ausland, muss er seinen Vorgesetzten ebenfalls schnellstmöglich am ersten Krankheitstag über die Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer und seinen Aufenthaltsort (Adresse) informieren. Die Mitteilung kann z.B. per Telefon, per E-Mail oder SMS erfolgen. Ein einfacher Brief reicht nicht. Die nachgewiesenen Kosten für die Mitteilung sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Es ist zu beachten, dass der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines ausländischen Arztes der gleiche Beweiswert zukommt, wie der eines deutschen Mediziners. Der Arzt muss nicht nur die Krankheit, sondern **auch die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen**.

Der Arbeitnehmer hat bei Erkrankungen im Ausland darüber hinaus die Pflicht, auch der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Sowohl seiner Krankenkasse als auch dem Arbeitgeber muss er die Rückkehr nach Deutschland unverzüglich mitteilen, selbst wenn er weiterhin nicht arbeitsfähig ist.

Erkrankt der Beschäftigte während eines Erholungsurlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Zeiten der Erkrankung nicht auf den Urlaubsanspruch des Beschäftigten angerechnet (§ 9 BUrlG). Allerdings steht es dem Beschäftigten nicht zu, seinen Urlaub aufgrund der Erkrankung eigenmächtig um die Krankheitstage zu verlängern und diese an den Urlaub „anzuhängen“. Eine automatische Verlängerung des vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs tritt ebenfalls nicht ein.

Regelungen für Beamte

Für dienstunfähig erkrankte Beamte kommen die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) nicht zur Anwendung (vgl. § 1 EntgFG)), es gelten stattdessen beamtenrechtliche Regelungen.

Das Sächsische Beamtengesetz (SächsBG) vom 18. Dezember 2013 regelt in § 71 das Fernbleiben vom Dienst. Beamte haben analog der dienstunfähig erkrankten Beschäftigten den Dienstvorgesetzten bzw. einen von diesem Beauftragten unverzüglich über ihre krankheitsbedingte Verhinderung zu unterrichten.

Dauert die Dienstunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, haben Beamte spätestens am dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, auf Verlangen des Dienstvorgesetzten auch früher. Der Dienstvorgesetzte kann anordnen, dass ein amtsärztliches Zeugnis beizubringen ist.

Während der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit verlieren Beamte nicht den Anspruch auf Besoldung. Bleiben Beamte allerdings schuldhaft dem Dienst fern, so verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens die Besoldung.

Wieder gesund?

Am ersten Arbeitstag nach der Erkrankung (Dienstantritt) haben sich Beschäftigte/Beamte bei ihrem Vorgesetzten zurückzumelden.

Oft wird die Frage gestellt, ob man bereits arbeiten darf, obwohl eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch vorliegt. Mit der gesetzlich vorgeschriebenen, unverzüglichen Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer wird vom Beschäftigten/Beamten eine Selbstdiagnose verlangt. Man kann sich aber irren. Und auch Ärzte können sich bei der Prognose über eine Krankheit irren, sie legen allenfalls Erfahrungswerte zugrunde. Eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit legt also keine Krankheitsdauer fest; stattdessen ist es das wahrscheinliche Ende der Arbeitsunfähigkeit aus ärztlicher Voraussicht.

Wer sich aus gutem Grund für gesund hält und die Arbeit wieder aufnimmt, kann das tun und gefährdet nicht den eigenen Versicherungsschutz. Doch Vorsicht, häufig kommt es zur Selbstüberschätzung und Unterschätzung von Tücken beispielsweise bei Infektionen. Aus diesem Grunde sollte auf Rücksicht der eigenen Gesundheit und auch der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen nicht vorzeitig die Arbeit wieder aufgenommen werden.