

## Winterzeit – Krankheitszeit

Winterzeit ist Krankheitszeit. Krankheiten wirken sich dabei auch auf die Arbeitsverhältnisse aus: Erkrankt ein Arbeitnehmer, kann er meist nicht arbeiten. Gleichwohl sollte vom Arbeitnehmer genau darauf geachtet werden, sich bei einer Erkrankung richtig zu verhalten.

### 1. Anzeigepflicht

Erkrankt ein Arbeitnehmer und kann er aufgrund seiner Erkrankung seine Arbeitspflicht nicht erfüllen, ist er verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dies muß grundsätzlich am ersten Tag der Erkrankung möglichst noch vor Arbeitsbeginn oder spätestens in den ersten Arbeitsstunden geschehen, z.B. per Telefon, Fax oder auch per Email.

### 2. Nachweispflicht

Von der Anzeigepflicht ist die sogenannte Nachweispflicht zu unterscheiden. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Kalendertage, muss ein Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorlegen. Bei dieser Bescheinigung handelt es sich um den weithin bekannten „gelben Schein“, der vom Arzt ausgestellt wird. Die gesetzliche Regelung stellt dabei auf Kalendertage und nicht auf Arbeitstage ab. Spätestens am vierten Kalendertag der Erkrankung muß daher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vorgelegt werden. Ist der vierte Tag kein Arbeitstag, muss die AU-Bescheinigung am nächstfolgenden Arbeitstag vorgelegt werden.

In einigen Arbeitsverträgen ist jedoch vereinbart, dass ein Arbeitnehmer einen gelben Schein bereits am ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit von sich aus vorlegen muss. Diese Möglichkeit sieht das Gesetz ausdrücklich vor. Darüber hinaus können Arbeitgeber auch ohne arbeitsvertragliche Sonderregelung vom Arbeitnehmer sofort eine AU-Bescheinigung verlangen. Auch hierzu ist ein Arbeitgeber berechtigt. Meist wird von diesem Recht dann Gebrauch gemacht, wenn Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung bestehen.

### 3. Folgebescheinigungen

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als in der ursprünglichen AU-Bescheinigung angegeben, muss ein Arbeitnehmer eine Folgebescheinigung vorlegen. Im Gesetz ist nicht geregelt, wann die Folgebescheinigung vorgelegt werden muss. Zunächst gilt in diesem Zusammenhang wieder die

Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Fortdauer seiner Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Es ist jedoch umstritten, ob eine neue Bescheinigung sofort am Tag nach Ablauf der vorherigen AU-Bescheinigung oder erst wieder nach drei Kalendertagen der fortdauernden Erkrankung vorgelegt werden muss. Will ein Arbeitnehmer insoweit jedoch kein Risiko eingehen, ist natürlich dringend zu empfehlen, die Folgebeseinigung gleich am ersten Tag der Fortdauer der Erkrankung vorzulegen.

#### 4. Langzeiterkrankungen

Auch nach dem Ende des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums muss ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber regelmäßig seine AU-Bescheinigungen einreichen. Im Gesetz ist nicht vorgesehen, dass diese Verpflichtung nach 6 Wochen endet. Gleichwohl ist in Arztpraxen und bei Arbeitnehmern der Irrtum weit verbreitet, dass nach sechs Wochen keine weiteren AU-Bescheinigungen mehr ausgestellt werden müssen. Vielmehr reichen die behandelnden Ärzte regelmäßig entsprechende Bescheinigungen nur noch bei der Krankenkasse ein, da diese dann Krankengeld an den Arbeitnehmer auszahlt. Diese Mitteilungen an die Krankenkasse reichen aber nicht aus. Der Arbeitnehmer sollte daher darauf bestehen, auch weiterhin AU-Bescheinigungen für seinen Arbeitgeber vom behandelnden Arzt zu erhalten, damit er nicht gegen seine Nachweispflicht verstößt.

#### 5. Beweiswert einer AU-Bescheinigung

Der Arbeitnehmer führt mit der AU-Bescheinigung seines behandelnden Arztes den Beweis über das Vorliegen seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Die behandelnden Ärzte sind bei der Ausstellung dieser Bescheinigungen an verbindliche Richtlinien gebunden und müssen den Arbeitnehmer sorgfältig untersuchen. Grundsätzlich soll keine rückwirkende Bescheinigung ausgestellt werden. Nur ausnahmsweise kommt eine rückwirkende Bescheinigung für einen kurzen Zeitraum (maximal zwei Tage) in Betracht, wenn der Beginn der Erkrankung für den Arzt eindeutig erkennbar ist.

Hält ein Arbeitgeber eine AU-Bescheinigung für falsch, muss er hierfür den Beweis antreten. Der Beweiswert einer Bescheinigung entfällt beispielsweise, wenn ein Arbeitnehmer eine Erkrankung ankündigt oder im Falle der Ablehnung eines Urlaubsantrages erkrankt oder sonstige Umstände dafür sprechen, dass keine Erkrankung vorliegt. Es reicht regelmäßig nicht aus, wenn ein Arbeitnehmer während einer Erkrankung nicht in seiner Wohnung angetroffen wird oder er trotz einer Erkrankung Spaziergänge unternimmt oder Einkäufe erledigt.

Hat ein Arbeitgeber erhebliche Zweifel an der Richtigkeit einer AU-Bescheinigung, kann er bei der Krankenkasse eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung beantragen. Bei einem solchen Antrag muss aber genau angegeben werden, aus welchem Grund die Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung bestehen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Arbeitnehmer auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder Ende einer Woche fällt oder die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist. Der Medizinische Dienst muss dann unverzüglich tätig werden und eine Prüfung des Falls vornehmen.

Bei begründeten Zweifeln oder gänzlichem Fehlen einer AU-Bescheinigung kann der Arbeitgeber zunächst die Entgeltfortzahlung zurückhalten. Er kann vom Arbeitnehmer dann den vollen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch zusätzliche Nachweise verlangen.

(Diesen Beitrag sowie alle früheren Beiträge können Sie unter [www.khs-flensburg.de](http://www.khs-flensburg.de) nachlesen)

Rechtsanwalt und Notar Dr. Arfst Hansen

Fachanwalt für Arbeitsrecht

**KH&S**

in der Kanzlei Dr. Kruse, Hansen & Sielaff,

Rechtsanwälte, Fachanwälte, Notare,

Stuhrs Allee 35, 24937 Flensburg