Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

Die Pflichten des Arbeitnehmers bei Krankheit

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet, seinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und die erforderlichen Nachweise zu erbringen. Diese Pflichten dienen der Planungssicherheit des Arbeitgebers und der Wahrung der Entgeltfortzahlung.

1. Anzeigepflicht

Nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) sind Arbeitnehmer verpflichtet, ihren Arbeitgeber unverzüglich (d.h. ohne schuldhaftes Zögern) über ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren.

- Die Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder einem anderen vereinbarten Kommunikationsweg erfolgen.
- Arbeitnehmer sollten dabei die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit angeben, auch wenn diese im Krankheitsfall zunächst schwer einzuschätzen ist.
- Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die Art der Erkrankung mitzuteilen.
- Nur ausnahmsweise ist auch die Art der Erkrankung anzuzeigen, wenn sie ein unverzügliches Eingreifen des Arbeitgebers erfordert, z. B. zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer bei ansteckenden Erkrankungen.

2. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Seit 2023 erfolge die Übermittlung der AU digital über die Krankenkassen. Arbeitnehmer müssen Folgendes beachten:

- Die AU wird in der Regel nicht mehr vom Arbeitnehmer in Papierform vorgelegt.
- Der Arbeitgeber ruft die eAU aktiv bei der Krankenkasse ab, sobald der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit gemeldet hat.
- Die Pflicht zur Meldung durch den Arbeitnehmer bleiben bestehen- auch ohne diese darf keine eAU abgerufen werden.
- Die Folgebescheinigung wird ebenfalls digital übermittelt.
- Arbeitgeber müssen bei längerer Abwesenheit regelmäßig prüfen, ob eine neue eAU vorliegt.

3. Nachweispflicht

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag (d.h. spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit) dem Arbeitgeber vorzulegen, § 5 Abs. 1 S. 2 EntgFG. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits früher, z.B. ab dem ersten Tag der Erkrankung, zu verlangen (§ 5 Abs. 1 S. 3 EntgFG). Der Arbeitgeber muss sein Verlangen nach einer früheren Vorlage auch nicht begründen. Soweit ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, kann der Zeitpunkt der Vorlagepflicht ebenfalls abweichend geregelt sein. In diesen Fällen gilt die im Tarifvertrag geregelte Vorlagefrist. Dauert die

Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Folgebescheinigung vorzulegen (§ 5 Abs. 1 S. 4 EntgFG). Die Nachweispflicht besteht auch über den Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung hinaus fort.

4. Rechtsfolgen bei fehlender ärztlicher Bescheinigung

Kommt der Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 EntgFG oder – im Falle einer Arbeitsunfähigkeit im Ausland – seiner Pflichten gemäß § 5 Abs. 2 EntgFG nicht nach, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts vorübergehend zu verweigern (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EntgFG). Wird die Bescheinigung nachgereicht, hat der Arbeitgeber die zurückbehaltene Entgeltfortzahlung nachzuzahlen.

5. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Krankenkasse eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst (MD) veranlasst (§ 275 Abs. 1a SGB V).
Zweifel liegen insbesondere vor, wenn

- Arbeitsunfähigkeiten auffällig häufig oder nur von kurzer Dauer auftreten,
- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Montag oder Freitag fällt oder
- die Bescheinigungen von einem Arzt stammen, der durch eine ungewöhnlich hohe Zahl von AU-Bescheinigungen auffällig geworden ist.

Darüber hinaus können auch andere Umstände Zweifel begründen, z. B. die Ankündigung einer Erkrankung, eine Krankmeldung nach innerbetrieblichen Konflikten oder nach einer Kündigung.
Stellt der Medizinische Dienst fest, dass keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist die Krankenkasse verpflichtet, dem Arbeitgeber das Ergebnis mitzuteilen (§ 277 Abs. 2 SGB V).

Im Falle eines Rechtsstreits gilt die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung grundsätzlich als Beweis für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.
Will der Arbeitgeber die Bescheinigung nicht gelten lassen, muss er konkrete Umstände darlegen und beweisen, die zu ernsthaften Zweifeln Anlass geben.

Hinweis:
Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.