
Die Pflichten des Arbeitnehmers bei Krankheit

I. Anzeigepflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich** (d.h. ohne schuldhaftes Zögern) mitzuteilen, § 5 Abs. 1 S. 1 EntgFG. In der Regel bedeutet das, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den Arbeitgeber **bereits am ersten Tag** der Arbeitsunfähigkeit vor Beginn seiner Arbeitszeit zu benachrichtigen. Zweck der Anzeigepflicht ist es, den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, auf die Abwesenheit des Arbeitnehmers zu reagieren. Nicht ausreichend ist daher, dass der Arbeitnehmer zunächst den Arztbesuch abwartet und dem Arbeitgeber erst im Anschluss hieran seine Arbeitsunfähigkeit mitteilt. Dies entspricht nicht die im Gesetz erforderte „unverzügliche“ Unterrichtung.

Eine **bestimmte Form der Mitteilungspflicht** ist durch das Gesetz **nicht vorgeschrieben**. Sie kann telefonisch oder per E-Mail erfolgen. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber lediglich die Tatsache mitteilen, dass er infolge einer Erkrankung arbeitsunfähig ist. Er ist hingegen 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 (*vgl. Arbeitsgericht Mannheim, Urteil vom 12.01.2011 Ca 310/99*). Die **Darlegungs- und Beweislast für die Übermittlung der Krankmeldung** trägt der **Arbeitnehmer**.

Erkrankt der Arbeitnehmer im **Ausland**, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der **schnellstmöglichen Art der Übermittlung** (Telefon, E-Mail oder Fax) mitzuteilen, § 5 Abs. 2 S. 1 EntgFG. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

II. 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 (*vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. November 2012 – 5 AZR 886/11*). 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).

- ⇒ Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitnehmer auch dann, wenn er länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist und der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt keine Entgeltfortzahlung mehr leisten muss.

III. Rechtsfolgen bei Nichtvorlage der ärztlichen Bescheinigung

Kommt der Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 EntgFG oder, falls die Arbeitsunfähigkeit im Ausland eintritt, seiner Pflichten gemäß § 5 Abs. 2 EntgFG nicht nach, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die **Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern** (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EntgFG). Zu beachten ist, dass es sich hierbei jedoch nur um ein **vorübergehendes Leistungsverweigerungsrecht** handelt. Reicht der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung für die Zeit seiner Erkrankung nach, so hat der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nachzuholen.

IV. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, so kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Krankenkasse eine **gutachterliche Stellungnahme beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK)** zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a S. 3 SGB V).

Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit sind nach § 275 Abs. 1a S. 1 SGB V **insbesondere** in Fällen anzunehmen, in denen

- Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder
- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am 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.

Die Aufzählung in § 275 Abs. 1a S. 1 SGB V ist jedoch nicht abschließend („insbesondere“), so dass Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zum Beispiel auch dann gegeben sein können, wenn der Arbeitnehmer eine Krankheit ankündigt oder eine Krankmeldung nach innerbetrieblichen Differenzen oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

Die Krankenkasse hat, **solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht**, dem Arbeitgeber das Ergebnis des Gutachtens des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung über die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, wenn das Gutachten

mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Ergebnis nicht übereinstimmt, § 277 Abs. 2 S. 1 SGB V.

⇒ **Beweislast**

Im Falle eines Rechtsstreits muss der Arbeitgeber, der die ärztliche Bescheinigung des Arbeitnehmers nicht gelten lassen will, Umstände darlegen und beweisen, die zu ernsthaften Zweifeln an der behaupteten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit Anlass geben (vgl. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.1997 – 5 AZR 83/96*).

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.