

# Krank – was ist zu tun?

**Kirsten Weigmann\***

**Kein Mensch ist vor Krankheit oder Unfall gefeit. Was gilt es aber zu beachten? Wenn Sie nicht wissen, wann Sie Ihrem Chef Bescheid geben müssen, kann das eventuell „ins Auge gehen“, besonders was die Lohnfortzahlung anbelangt.**

Die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters liegt 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 alle zehn Finger zum Schreiben an der PC-Tastatur benötigt, ist arbeitsunfähig.

## **Sofort oder erst nach drei Tagen?**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit so schnell wie möglich anzuzeigen. Das bedeutet, daß er vor Arbeitsantritt, nachdem er festgestellt hat, daß er nicht arbeiten kann, seinen Arbeitgeber nach Möglichkeit telefonisch informiert. Auch eine Mitteilung per Fax ist möglich. Diese schnelle Information kann noch ohne ärztliche Bescheinigung erfolgen. Da es Sinn und Zweck der sofortigen Anzeigepflicht ist, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, eine Ersatzplanung für den unerwartet ausgefallenen Mitarbeiter zu treffen, reicht die Übersendung per Post nicht aus. Dauert die Erkrankung länger als drei Tage, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, spätestens am dritten Tag ein ärztliches Attest über seine Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Zur Therapie des „Freitagssyndroms“ oder der „Montagskrankheit“ kann der Arbeitgeber in Einzelfällen oder für bestimmte Abteilungen anordnen, daß bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit diese durch ärztliches Attest nachgewiesen wird.

## **Kündigung bei Pflichtverletzung**

Hat der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage des Attestes nachgewiesen, muß in diesem das voraus-

sichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit angegeben sein. Ist der Mitarbeiter über den dort angegebenen Zeitpunkt hinaus arbeitsunfähig, so muß er das dem Arbeitgeber erneut – unverzüglich und möglichst vor Arbeitsantritt – anzeigen. Ebenso ist er verpflichtet, innerhalb von drei Tagen nach Ablauf dieser Mitteilungsfrist ein weiteres Attest 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 Fehltage gekürzt werden. Wird jedoch die Bescheinigung nachträglich noch übersandt, müssen die zurückbehaltenen Entgelte nachgezahlt werden.

## **„Herr Doktor, können Sie nicht mal . . .“**

Leider häufen sich in letzter Zeit 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 die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines ausländischen Arztes vorweisen können. Denn

\* Rechtsanwältin Kirsten Weigmann, Kanzlei Feil & Weigmann, 30175 Hannover, Fax (05 11) 3 80 86 44

der Europäische Gerichtshof hat entschieden, daß eine solche Bescheinigung ebenso hohe Beweiskraft hat, wie die eines deutschen Arztes. Und damit kann der Arbeitgeber weder Entgelt zurückbehalten noch sonstige Konsequenzen aus dem Verhalten des Arbeitnehmers ziehen.

Aber: 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 sehr offen. Hier genügt ein Telefonanruf, der sie in die Lage versetzt, die „Überweisung“ des Betroffenen an einen von ihnen beauftragten Vertrauensarzt zu veranlassen. Seit neuestem ist diese Meldung auch im Erstfall möglich. Der Arbeitgeber braucht also nicht abzuwarten, bis sich die Verdachtsmomente häufen.

**K**ommt's zu Unfall oder Erkrankung, sollten Sie Ihrem Arbeitgeber rechtzeitig melden, daß Sie arbeitsunfähig sind und Sie ein ordentliches Attest beibringen. Keinesfalls sollte man aber eine derartige Situation ausnutzen; das schadet der Firma und einem selber. Denn je mehr Simulanten die Krankenkassen belasten, desto höher werden die Abzüge für die Krankenversicherung.