

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

uns erreichten in den letzten Monaten des Öfteren Fragen zum Thema „Meldung der Arbeitsunfähigkeit (Krankmeldung) durch den Arbeitnehmer“. Dabei wurde insbesondere deutlich, dass einige von Euch unsicher sind, wann und in welcher Form solch eine Meldung korrekterweise zu erfolgen hat. Zu diesem Thema gibt sowohl der § 5 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes als auch der § 24 des Tarifvertrages der AWO NRW eine eindeutige Antwort.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zwischen der **Mitteilungspflicht** und der **Nachweispflicht** zu unterscheiden:

Mitteilungspflicht

Demnach ist der Arbeitnehmer (AN) verpflichtet, dem Arbeitgeber (AG) die Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitzuteilen**. „Unverzüglich“ bedeutet in diesem Sinne „ohne schuldhaftes Verzögern“ (vgl. § 121 BGB). Dieser **Mitteilungspflicht** kommt der AN dadurch nach, dass er **am ersten Arbeitstag zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit** den AG (Personalabteilung) **anruft** und seine Erkrankung anzeigt. Bei längerer AU ist dem AG dabei die voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Selbstverständlich sollte auch darauf geachtet werden, dass Team- oder Gruppenleitung zeitnah die entsprechenden Informationen erhalten, um frühzeitig für einen personellen Ersatz bzw. eine Vertretung sorgen zu können.

Nachweispflicht

Eine **ärztliche Bescheinigung** über das Bestehen der AU und deren voraussichtliche Dauer ist erst bei einer **AU-Dauer von mehr als drei Kalendertagen** (Samstage, Sonntage und Feiertage werden bei der Berechnung mitgezählt) vorzulegen.

Wir halten es für selbstverständlich, dass jeder/jede Mitarbeiter/-in verantwortungsvoll mit den bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen umgeht. Letztlich sind wir alle „Teampayer“ und darauf angewiesen, dass der/die Eine sich auf den/die Andere verlassen kann. Sowohl für Koordinatoren und Gruppenleitungen als auch jeden einzelnen Mitarbeiter ist es jeden Tag eine besondere Herausforderung für eine qualitativ gute Arbeit in den Einrichtungen sorgen zu können. Dies ist nur dann möglich, wenn die bestehenden Arbeitnehmerrechte nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

Im Einzelfall hat der AG das Recht, die ärztliche Bescheinigung schon früher zu verlangen. Hierzu benötigt er weder eine Begründung noch müssen konkrete Verdachtsmomente auf Vortäuschung einer Krankheit benannt werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht Erfurt in einem Urteil vom 14.11.2012 so entschieden. Dieses Verlangen darf jedoch nicht schikanös oder willkürlich erfolgen und darf auch nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz oder das Diskriminierungsverbot verstoßen.