

# Wissenswertes zum Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit

## Krank ins Büro?

Wer kennt das nicht: Der Kopf dröhnt, die Nase läuft ... die Grippezeit hat begonnen. Viele Beschäftigte müssen krank zu Hause bleiben, andere wiederum sind bemüht, trotz starker Erkältung ihrer Arbeit nachzukommen. Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Informationspflichten von erkrankten Arbeitnehmern, erläutern die aktuelle Entwicklung beim Krankenstand und nennen gute Gründe, warum Betroffene sich ihrer Erkrankung entsprechend verhalten und im Zweifelsfall doch besser das Bett hüten sollten.

Dem Grippeopfer geht es fürchterlich, es schluckt eine Tablette und schleppt sich krank ins Büro und schadet sich damit nicht nur selbst. Die Motive sind vielfältig – der eine handelt aus Sorge um den Arbeitsplatz, der andere aus Pflichtgefühl. Nicht wegdiskutieren lässt sich allerdings: Wer krank ist, ist körperlich zwar anwesend, geistig jedoch nur schwach leistungsfähig. Dementsprechend sind die Arbeitsergebnisse schlechter und die Produktivität kranker Mitarbeiter(innen) geringer.

Spätestens dann rückt die Frage in den Mittelpunkt, wann und wie mit der Krankmeldung im arbeitsrechtlichen Alltag umzugehen ist. Nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFGZ) sind Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Unverzüglich heißt, dass der Arbeitgeber spätestens zu dem Zeitpunkt informiert werden muss, zu dem üblicherweise die Arbeit aufgenommen wird. Zur Informationspflicht gehört auch die Mitteilung, wie lange die Fehlzeit voraussichtlich dauern wird.

Auf welche Weise diese Mitteilung erfolgt, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Das bedeutet, die Information kann telefonisch, schriftlich durch Fax oder E-Mail erfolgen. Entscheidend ist: Es muss gewährleistet sein, dass die Information den zuständigen Empfänger erreicht. Nicht erfasst von der Mitteilungspflicht ist die Ursache der Erkrankung – die Diagnose ist Privatsache.

Bestand die Arbeitsunfähigkeit bereits an den arbeitsfreien Tagen zuvor (zum Beispiel am Wochenende oder an freien Ta-

gen bei Teilzeitbeschäftigung) und ist dann bereits abzusehen, dass wegen Erkrankung die Arbeit nicht aufgenommen werden kann, muss die Anzeige im Laufe des ersten Krankheitstages erstattet werden, obwohl man selbst nicht arbeitet, wenn an diesem Tag betriebsüblich gearbeitet wird.

### Ärztliches Attest

Ein Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest ist nach § 5 Abs. 1 EFGZ erst vorgesehen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert. In diesen Fällen haben Betroffene eine ärztliche Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Auch diese Bescheinigung enthält keine Angaben zur Diagnose.

Sinnentsprechende Regelungen über dieses im Gesetz beschriebene Verfahren finden sich auch in Tarifverträgen und den Vorschriften des Dienst- und Beamtenrechts.

Dabei ist zu beachten: Das Entgeltfortzahlungsgesetz stellt beim Nachweis über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit auf Kalender- und nicht auf Arbeitstage ab. Als Kalendertage gelten alle Tage, sodass auch Wochenenden und Feiertage mitzählen. Tritt die Erkrankung beispielsweise am Freitag auf, so ist neben der Anzeigepflicht am Montag auch ein Nachweis über die Erkrankung gegenüber dem Arbeitgeber zu erbringen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit darf der Nachweis durch eine ärztliche Bescheinigung nach herkömmlicher juristischer Auffassung dann gefordert werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, der Anlass für rechtsmissbräuchliches Verhalten des Beschäftigten gibt, zum Beispiel eine Erkrankung lediglich vorgetäuscht ist.

### Aktuelle Klarstellung

Mit Urteil vom 14. November 2012 (AZ 5 AZR 886/11) hat das Bundesarbeitsgericht nun ausdrücklich klargestellt, dass

es dem Arbeitgeber grundsätzlich freigestellt ist, ein ärztliches Attest auch schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit einzufordern, ohne dies besonders begründen zu müssen. Durch diese Entscheidung dürften sich jedoch schon aus Kostengründen keine Änderungen ergeben. Die Arztpraxen würden überlaufen, wenn alle Beschäftigten bereits am ersten Tag einer Erkrankung einen Mediziner aufsuchen müssten, was zudem die Gesundheit der Betroffenen nur zusätzlich belasten würde.

Auch Arbeitslose müssen sich krankmelden. Sofern Betroffene während ihrer Arbeitslosigkeit arbeitsunfähig krank werden, sind die Pflichten ähnlich wie in einem Beschäftigungsverhältnis – die Krankheit muss unverzüglich angezeigt werden. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss innerhalb von drei Kalendertagen an die zuständige Agentur für Arbeit geschickt werden (§ 311 SGB 111).

Sinngemäß gilt das dargestellte Verfahren auch bei Erkrankung während des Urlaubs im Ausland.

Gemäß § 5 Abs. 2 EFGZ ist die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Übermittlungsart mitzuteilen, wobei aus der ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit klar hervorgehen muss. Die Kosten der Übermittlung trägt der Arbeitgeber.

### Verhaltenspflichten

Welche Verhaltenspflichten während einer Erkrankung für deren Heilung zu beachten sind, richtet sich nach der Diagnose. Ein gebrochenes Bein oder Fieber erfordern Ruhe, andere Krankheitsbilder hingegen Aktivität. Grundsätzlich ist alles zu unterlassen, was sich hemmend für den Genesungsprozess erweisen könnte. So dürfte bei grippalem Infekt als Ursache der Arbeitsunfähigkeit ein abendlicher Stadionbesuch – zumal unter den Witterungsbedingungen im Winter – als hemmend für den Genesungsprozess einzustufen sein.

Anders könnte dies bei psychischen Gründen wie etwa einer Depression zu bewerten sein. In diesem Fall kann sich

---

das Gemeinschaftserlebnis unter Umständen förderlich auf den Genesungsprozess auswirken. Ein Einkauf dagegen ist als neutral einzustufen, da die Versorgung beispielsweise mit Lebensmitteln während der Erkrankung notwendig ist.

Im ersten Halbjahr 2012 lag der Krankenstand in Deutschland laut einer Statistik des BKK-Bundesverbandes bei 4,4 Prozent. Das heißt, dass pflichtversicherte Beschäftigte durchschnittlich an acht Tagen arbeitsunfähig gemeldet waren. Damit war der Krankenstand erneut so hoch wie 2011 mit damals 16 Krankheitstagen im gesamten Jahr – ein negativer Spitzenwert, der das letzte Mal vor 13 Jahren erreicht wurde.

Die Krankentage, die auf psychische Störungen zurückgingen, sind im ersten Halbjahr 2012 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um acht Prozent angestiegen. Das ist auch deshalb bedeutsam, weil psychische Erkrankungen mit 13,2 Prozent im vergangenen Jahr nach Muskel- und Skeletterkrankungen (26,3 Prozent) sowie Atemwegserkrankungen (14,4 Prozent) erstmals die dritthäufigste Krankheitsart dargestellt haben, die zu Arbeitsunfähigkeit führte.

---

### Hohe Folgekosten

---

Wer sich trotz Krankheit zur Arbeit schleppt, kostet den Arbeitgeber mehr Geld als der Ausfall durch krankheitsbe-

dingte Fehlzeiten. Eine Studie der Unternehmensberatung „Booz & Company“ im Auftrag der Felix-Burda-Stiftung ergab, dass kranke Beschäftigte am Arbeitsplatz einen Arbeitgeber im Schnitt 2 400 Euro pro Jahr kosten. Dabei überschreitet diese Summe deutlich die Kosten für tatsächliche, krankheitsbedingte Fehlzeiten, die im Schnitt bei 1 200 Euro jährlich pro Arbeitnehmer liegen.

Angesichts der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland mit durchschnittlich immer älteren Erwerbstätigen dürften diese Summen in den nächsten Jahren noch steigen. Die betriebliche Gesundheitsvorsorge müsste daher durch Anreize zur gesunden Lebensweise unterstützt werden.