

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Vorlagepflicht – Zeitpunkt

1. Was bedeutet Arbeitsunfähigkeit?

Ein Mitarbeiter ist arbeitsunfähig erkrankt, wenn er die ihm vertragsmäßig obliegende Arbeit infolge Krankheit nicht erfüllen kann oder ihm diese nicht zugemutet werden kann, weil die Heilung beispielsweise verhindert oder verzögert wird.

Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Wer bezahlt was bis wann, wenn ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt?“ auf unserer Homepage unter A-Z, Entgeltfortzahlung¹.

2. Muss ich meine Erkrankung dem Dienstgeber mitteilen?

Ja, nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz und Anlage 1 Abschnitt XIIa (a) Satz 1 AVR Caritas ist der Mitarbeiter verpflichtet dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitzuteilen**.

Unverzüglich bedeutet, **ohne schuldhaftes Zögern**. Der Mitarbeiter muss den Dienstgeber so schnell wie möglich und auf kürzestem Weg darüber informieren, dass er seine Arbeit nicht pünktlich aufnehmen kann. Ein Anruf zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit (evtl. auch durch Angehörige oder sonstige Dritte) genügt in der Regel. Es kommt aber auf die Umstände des Einzelfalles an. Die bloße Zusendung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) genügt nicht!

Der Mitarbeiter hat zwei Pflichten. Er hat eine Mitteilungspflicht und eine Nachweispflicht! Der Nachweis der Erkrankung erfolgt durch eine ärztliche Bescheinigung (= AU-Bescheinigung).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat der Mitarbeiter eine **ärztliche Bescheinigung** über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer **spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag** dem Dienstgeber vorzulegen, Anlage 1 Abschnitt XIIa (a) Satz 2 AVR Caritas und § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsg.

¹ http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diaga.htm.

Die Mitteilungs- und die Nachweispflicht sind auch zu beachten, wenn sich der Mitarbeiter zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, § 24 Abs. 1 Unterabsatz 2, Anlage 1 Abschnitt Xlla (a) Unterabsatz 2 AVR Caritas und § 5 Abs. 2 Satz 2 EntgeltfortzahlungsgG.

Die Anzeige- und Nachweispflicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des EntgeltfortzahlungsgG (Arbeiter, Angestellte, Azubis).

3. Vorlagezeitpunkt: Wann muss ich eine AU-Bescheinigung vorlegen?

Der Lauf der „**drei Kalendertage**“ beginnt mit dem Tag, an dem erstmals Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erkrankung eintritt. Der Tag der Erkrankung wird mitgezählt.

Der **Vorlagetag** wird vom Gesetzgeber als „**darauf folgender Arbeitstag**“ bezeichnet. Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Literatur² ist das in der Regel der **4. Tag** der Erkrankung. Ausnahme: Wird an dem 4. Tag in der Einrichtung regelmäßig nicht gearbeitet, so ist der auf die 3-tägige Erkrankung folgende Arbeitstag gemeint. **Beispiel:** Ist der 4. Tag ein Samstag und wird in der Einrichtung samstags regelmäßig nicht gearbeitet, so ist die AU-Bescheinigung am Montag vorzulegen (6. Krankheitstag).

Weitere Beispiele: Ein Mitarbeiter, der am **Freitag** nicht zur Arbeit kommt, weil er krank ist, muss am **Montag** eine AU-Bescheinigung vorlegen. Denn der Montag ist der auf drei Kalendertage Krankheit (Freitag, Samstag, Sonntag) folgende allgemeine Arbeitstag. Ein Mitarbeiter, der sich am **Montag** krank meldet, muss am **Donnerstag** eine AU-Bescheinigung vorlegen. Denn der Donnerstag ist der auf drei Kalendertage Krankheit (Montag, Dienstag, Mittwoch) folgende allgemeine Arbeitstag. Erkrankt der Mitarbeiter am **Mittwoch**, so muss er die AU-Bescheinigung am **Samstag** oder **Montag** vorlegen (siehe oben). Grundvoraussetzung für die genannte Vorlagepflicht ist, dass die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert. Entscheidend ist der Zugang der AU-Bescheinigung beim Arbeitgeber.

4. Gilt dieser Vorlagezeitpunkt auch für Teilzeitbeschäftigte?

Ja, die „3-Tageregelung“ gilt auch für **Teilzeitkräfte**, die nur an bestimmten Tagen in der Woche arbeiten. Denn nach herrschender Meinung kommt es auf die betriebsübliche und nicht auf die individuelle Arbeitszeit an (siehe Pkt. 3). Beispiel: Ein Mitarbeiter wird am **Montag** krank, arbeitet aber nur freitags und samstags in der Einrichtung. Ergebnis: Am **Donnertag** muss er die AU-Bescheinigung vorlegen.

² Boecken im Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2000 Rn. 42; Worzalla in NZA 1996, S. 65;

5. Gibt es Ausnahmeregelungen?

Ja, der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung **früher** zu verlangen, Anlage 1 Abschnitt XIIa (a) Satz 3 der AVR Caritas und § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Dieses Recht wird er wahrnehmen, wenn ein Mitarbeiter sich beispielsweise regelmäßig montags krank meldet und der Dienstgeber an der AU zweifelt.

6. Was passiert, wenn ich meine AU-Bescheinigung nicht (rechtzeitig) vorlege?

Nach Anlage 1 Abschnitt XIIa (a) Unterabsatz 3 AVR Caritas und § 7 Abs. 1 Ziffer 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Dienstgeber berechtigt, die **Fortzahlung der Bezüge zu verweigern**, solange der Mitarbeiter die ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt. Das heißt, ich riskiere, dass mein Dienstgeber die Zahlung meiner Vergütung (vorübergehend) stoppt.

Außerdem kann ich abgemahnt und im Wiederholungsfalle verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn ich meine Nachweispflicht schuldhaft verletze.

7. Fazit:

Bei der Bestimmung des Vorlagezeitpunktes ist zu beachten, dass das Gesetz von **Kalendertagen** ausgeht und nicht von Arbeitstagen. Das bedeutet, dass das Wochenende mitzählt. Hierbei ist zu berücksichtigen, ob in der betreffenden Einrichtung am Wochenende gearbeitet wird. Nach herrschender Meinung kommt es auf die objektive und nicht auf die individuelle Arbeitszeit an.

Solange der Mitarbeiter die ärztliche Bescheinigung schuldhaft nicht vorlegt, kann der Dienstgeber ein Leistungsverweigerungsrecht geltend machen (keine Vergütung!).

Übersicht – Vorlagezeitpunkt

AU	Arbeitsunfähig erkrankt am	Vorlagepflicht am 4. (Arbeits-)Tag
Länger als 3 Kalendertage arbeitsunfähig erkrankt.	Montag	Donnerstag
	Dienstag	Freitag
	Mittwoch	Samstag , wenn in der Einrichtung regelmäßig samstags gearbeitet wird.
		Montag , wenn in der Einrichtung <u>samstags nicht</u> gearbeitet wird.
	Donnerstag	Montag , wenn in der Einrichtung <u>sonntags nicht</u> gearbeitet wird.
	Freitag	Montag
	Samstag	Dienstag
	Sonntag	Mittwoch