

Arbeitsunfähigkeit – Anzeige- und Nachweispflichten

Werden Beschäftigte durch **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge nach Maßgabe der § 27 Abs. 1 AVO¹ bzw. Abschnitt XII b der Anlage 1 AVR Caritas.² Die Beschäftigten haben ihre arbeitsunfähige Erkrankung dem Dienstgeber **anzuzeigen** und **nachzuweisen**; wobei für gesetzlich Krankenversicherte seit 01.01.2023 in Bezug auf die Nachweispflicht eine Neuerung gilt.

1. Wo steht das?

Für Beschäftigte der Caritas ist die Anzeige- und Nachweispflicht in **Abschnitt XII a der Anlage 1 AVR Caritas** geregelt. Für AVO-Beschäftigte gilt die gesetzliche Regelung des **§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG)**.

Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich **mitzuteilen**. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden (allgemeinen) Arbeitstag dem Dienstgeber **vorzulegen**, § 5 Abs. 1 Satz 1 und 2 EntgFG bzw. Abschnitt XII a (a) Satz 1 und 2 der Anlage 1 AVR Caritas.

Für **gesetzlich Krankenversicherte** wurde der Nachweis der arbeitsunfähigen Erkrankung digitalisiert. Sie bekommen zwar weiterhin vom (Vertrags-)Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgehändigt (sog. „gelber Schein“), sie müssen diese dem Dienstgeber aber nicht mehr automatisch vorlegen. Die Bescheinigung ist für die eigenen Unterlagen bestimmt und dient nur bei Bedarf dem Nachweis einer arbeitsunfähigen Erkrankung. Die **Dienstgeber** müssen die Krankmeldung bei der gesetzlichen Krankenkasse elektronisch abrufen (eAU).³ Sie haben seit 01.01.2023 in Bezug auf die gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten eine **Mitwirkungspflicht**. Das EntgFG und die AVR Caritas wurden entsprechend ergänzt.⁴

¹ Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO): www.kirchenrecht-ebfr.de

² Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Entgelt im Krankheitsfall“, Rubrik A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

³ [KBV - Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung \(eAU\)](#)

⁴ § 5 Abs. 1a EntgFG; Anmerkung zu Abschnitt XII a (a) der Anlage 1 AVR Caritas; Beschluss der Bundeskommission vom 08.12.2022. Siehe: [Arbeitsrechtliche Kommission \(caritas.de\)](http://Arbeitsrechtliche Kommission (caritas.de))

2. Was bedeutet „arbeitsunfähige Erkrankung infolge Krankheit“?

Von einer Arbeitsunfähigkeit (AU) ist auszugehen, wenn Beschäftigte ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben können (z.B. nach stationärer Aufnahme im Krankenhaus) oder objektiv nicht ausüben sollten, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert wird.⁵

Eine Erkrankung führt aber nicht automatisch zur Arbeitsunfähigkeit. Beschäftigte, die eine sitzende Tätigkeit ausüben, können beispielsweise trotz einer Fußverletzung ihre Arbeitsleistung erbringen und somit arbeitsfähig sein. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine AU vorliegt. Die Beurteilung obliegt dem behandelnden Arzt.

3. Was beinhaltet die Anzeige- und Nachweispflicht?

Beschäftigte sind verpflichtet dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitzuteilen**, unabhängig davon, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.⁶

Unverzüglich bedeutet, **ohne schuldhaftes Zögern**. Beschäftigte müssen den Dienstgeber so schnell wie möglich und auf kürzestem Weg darüber informieren, dass die Arbeit nicht pünktlich aufgenommen werden kann. Ein Anruf zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit (evtl. auch durch Angehörige oder sonstige Dritte), hilfsweise im Laufe des ersten Arbeitstages, genügt in der Regel. Es kommt aber auf die Umstände des Einzelfalls an.⁷ Die Mitteilung ist an den Dienstgeber zu richten. Dieser kann Personen benennen, die für die Entgegennahme der Mitteilung autorisiert sind, z.B. Personalsachbearbeiter/innen.⁸ Soweit keine ausdrückliche Regelung getroffen wurde, ist die/der Vorgesetzte zu benachrichtigen.⁹

Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Tage**, sind Beschäftigte verpflichtet die **Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer** dem Dienstgeber durch eine ärztliche Bescheinigung (AU-Bescheinigung) **nachzuweisen**. Dauert die Erkrankung länger als in der Bescheinigung angegeben, ist eine Folgebescheinigung vorzulegen.

Für **gesetzlich** krankenversicherte Beschäftigte erfolgt der Nachweis **elektronisch** über die Krankenkasse.¹⁰ Der Dienstgeber kann für den Abruf und die Verarbeitung der Daten Dritte beauftragen.¹¹

⁵ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, EFZG, § 3 Rn. 9.

⁶ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Entgelt im Krankheitsfall“, Rubrik A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

⁷ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, EFZG § 3 Rn. 6.

⁸ Die Mitarbeitenden der Erzdiözese Freiburg wurden durch ein Begleitschreiben zur Gehaltsmitteilung im Januar 2023 über das konkrete Verfahren informiert.

⁹ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, EFZG § 3 Rn. 8.

¹⁰ [KBV - Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung \(eAU\)](#)

¹¹ Arnold/Winzer, in: Arnold/Günther, Arbeitsrecht 4.0, § 3, Rn. 245.

Die Nachweispflicht soll verhindern, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall missbraucht wird. Sie besteht unabhängig von der Anzeigepflicht.

Erkranken Beschäftigte **im Ausland** arbeitsunfähig, haben sie die Regelungen des § 5 Abs. 2 EntgFG bzw. Abschnitt XII a (a) Satz 5 der Anlage 1 AVR Caritas zu beachten. Dem Dienstgeber ist die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die **Kosten der Übermittlung** hat der Dienstgeber zu tragen. Dies beinhaltet nicht die Kosten für die Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung. Die Vorschriften zur elektronischen AU-Bescheinigung gelten nicht bei einer Erkrankung im Ausland.

4. Bis zu welchem Zeitpunkt muss die AU-Bescheinigung vorgelegt werden?

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. Die AVR Caritas präzisieren „darauf folgender **allgemeiner Arbeitstag**“.

Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Literatur¹² ist das in der Regel der vierte Tag der Erkrankung, es sei denn an diesem Tag wird in der Einrichtung regelmäßig nicht gearbeitet (z.B. samstags, sonntags).

Übersicht – Vorlagezeitpunkt

Beginn der AU am:	Mindest-Dauer*	Vorlagepflicht am: I.d.R. am 4. Tag der Erkrankung
Montag	MO, DI, MI, DO	Donnerstag
Dienstag	DI, MI, DO, FR	Freitag
Mittwoch	MI, DO, FR, SA	Samstag , wenn in der Einrichtung samstags regelmäßig gearbeitet wird.
		Montag , wenn in der Einrichtung <u>samstags</u> regelmäßig nicht gearbeitet wird.
Donnerstag	DO, FR, SA, SO	Montag , wenn in der Einrichtung <u>sonntags</u> regelmäßig nicht gearbeitet wird.
Freitag	FR, SA, SO, MO	Montag
Samstag	SA, SO, MO, DI	Dienstag
Sonntag	SO, MO, DI, MI	Mittwoch

*Länger als drei Kalendertage

Mit der herrschenden Meinung¹³ kommt es für die Ermittlung des „darauffolgenden Arbeitstages“ auf die **betriebsübliche** Arbeitszeit an und nicht auf die individuelle Arbeitsverpflichtung der/des betreffenden Beschäftigten.

¹² Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 5 Rn. 10.

¹³ a.A.: Teile des Schrifttums, siehe Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, EFZG, § 5 Rn. 11.

Grundvoraussetzung für die Vorlagepflicht ist, dass die AU länger als drei Kalendertage andauert. Entscheidend ist der Zugang der AU-Bescheinigung beim Dienstgeber.

Dauert die AU maximal drei Kalendertage wird die Vorlagepflicht nicht ausgelöst.

Erkranken Beschäftigte z.B. an einem Mittwoch, und sind sie am Samstag wieder gesund, muss am Montag keine AU-Bescheinigung vorgelegt werden. Verlangt der Dienstgeber trotzdem eine AU-Bescheinigung, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die/der Beschäftigte auch am Samstag arbeitsunfähig erkrankt war.

5. Kann/darf die Vorlage bereits am ersten Tag der Erkrankung verlangt werden?

Nach **§ 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)** ist der Dienstgeber berechtigt, von Beschäftigten die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer **schon vom ersten Tag der Erkrankung an** zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im Ermessen des Dienstgebers, das nicht an besondere Voraussetzungen gebunden ist.¹⁴

Nach herrschender Meinung¹⁵ bedarf die Aufforderung keiner besonderen Form oder Begründung. Auch setzt das Verlangen keinen Sachverhalt voraus, der Anlass für die Annahme eines rechtsmissbräuchlichen Verhaltens der/des Beschäftigten gibt. Es muss kein begründeter Verdacht bestehen, dass die/der Beschäftigte die Erkrankung in der Vergangenheit nur vorgetäuscht habe.

Die Aufforderung die AU-Bescheinigung bereits am ersten Tag der Erkrankung vorzulegen, darf aber **nicht willkürlich oder schikanös** sein und darf weder gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz noch das Diskriminierungsverbot verstoßen.¹⁶

Nach den **AVR Caritas** ist der Dienstgeber **nur „in Einzelfällen“** berechtigt, die Vorlage der AU-Bescheinigung früher zu verlangen. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn Beschäftigte 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.¹⁷ Eine **generelle** Anweisung des Dienstgebers an alle Beschäftigten einer Einrichtung bereits am ersten Krankheitstag eine AU-Bescheinigung vorzulegen, scheidet nach dem Wortlaut der **AVR Caritas** aus („nur in Einzelfällen“).

Die **AVO** enthält keine ausdrückliche Regelung zu einer früheren Vorlagepflicht, so dass für AVO-Beschäftigte die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 3 EntgFG gilt. Das bedeutet, dass AVO-Dienstgeber nach **Anhörung und Mitberatung der MAV** nach **§ 29 Abs. 1 Nr. 3**

¹⁴ BAG, Urteil vom 14.11.2012 – 5 AZR 886/11; Bauer, in: ArbRAktuell 2012, 582/583.

¹⁵ Müller-Glöge, in: MüKO BGB EFZG § 5 Rn. 13; Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 5 Rn. 12.

¹⁶ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 5 Rn. 12.

¹⁷ Beyer, in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 1 Abschnitt XIIIa Rn. 14.

MAVO (Hausordnung) **generelle** Regelungen zu einer früheren Vorlagepflicht treffen dürfen.¹⁸

Kollektivrechtliche Regelungen zu einer früheren Vorlagepflicht sind dann zulässig, wenn ein entsprechender Gestaltungsspielraum besteht. Das ist z.B. der Fall, wenn die frühere Vorlage der AU-Bescheinigung nicht auf Einzelfälle beschränkt ist.

6. Was passiert, wenn die AU-Bescheinigung nicht rechtzeitig vorgelegt wird?

Nach § 7 Abs. 1 Ziffer 1 EntgFG bzw. Abschnitt XII a (a) Unterabsatz 3 Anlage 1 der AVR Caritas ist der Dienstgeber berechtigt, die **Fortzahlung der Bezüge zu verweigern**, solange die/der Beschäftigte die ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt.

Verletzen Beschäftigte ihre Nachweispflicht, können sie vom Dienstgeber abgemahnt und im Wiederholungsfalle verhaltensbedingt gekündigt werden. Legen Beschäftigte trotz wiederholter Aufforderung überhaupt keine AU-Bescheinigung vor, kann ausnahmsweise eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

7. Fazit:

- Beschäftigte haben grundsätzlich eine **Mitteilungs- und eine Nachweispflicht**. Die arbeitsunfähige Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer sind dem Dienstgeber unverzüglich **anzuzeigen**. Ab dem vierten Krankheitstag ist dem Dienstgeber eine **ärztliche Bescheinigung vorzulegen**, der sog. „gelbe Schein“ (AU-Bescheinigung). Für **gesetzlich krankenversicherte** Beschäftigte ist diese Vorlagepflicht entfallen. Der „gelbe Schein“ wurde **digitalisiert** (eAU). Seit 01.01.2023 erfolgt der Abruf der Krankmeldung elektronisch durch den Dienstgeber bei der gesetzl. Krankenkasse.
- Nach dem EntgFG (und somit auch nach AVO) sind Dienstgeber berechtigt die AU-Bescheinigung bereits **am ersten Tag der Erkrankung** zu verlangen. Nach den **AVR Caritas** darf eine frühere Vorlage nur **in begründeten Einzelfällen** verlangt werden.
- Eine **generelle** Regelung für eine frühere Vorlage ist nach den **AVR** nicht möglich (da auf Einzelfälle beschränkt). Nach der **AVO** ist eine **generelle Regelung** für eine frühere Vorlagepflicht unter Beteiligung der MAV nach **§ 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO** möglich (da nicht auf Einzelfälle beschränkt).
- Legen Beschäftigte die AU-Bescheinigung nicht bzw. nicht rechtzeitig vor, kann dies eine Abmahnung bzw. Kündigung zur Folge haben. Solange die/der Beschäftigte die AU-Bescheinigung schuldhaft nicht vorlegt, kann der Dienstgeber die Fortzahlung der Bezüge verweigern.

¹⁸ Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 29 Rn. 23; Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, EFZG, § 5, Rn. 12 (in Bezug auf § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).