

Pflichten der Arbeitnehmer bei Krankheit/Arbeitsunfähigkeit

Um Unklarheiten im Zusammenhang mit Arbeitnehmerpflichten im Falle von Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen bzw. zu beseitigen, haben die Hauptbetriebsvertretung USAFE und die USAFE Personalverwaltung die nachfolgenden Erläuterungen Ihrer gesetzlichen/tariflichen Pflichten abgestimmt und mahnen in Ihrem eigenen Interesse die strikte Befolgung dieser Pflichten an.

1. Anzeigepflicht (§ 29 Ziff. 4a TVAL II)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Grundsätzlich trifft die Mitteilungspflicht jeglicher Arbeitsverhinderung, also auch die Anzeigepflicht im Krankheitsfall, den Arbeitnehmer persönlich. Unverzüglich heisst ohne schuldhaftes Zögern, d.h. der Arbeitnehmer darf sich nicht beliebig viel Zeit lassen, sondern er muss den Arbeitgeber in Anbetracht der konkreten Situation schnellstmöglich informieren. (Bsp.: Erkältung vs. bewusstlos im Krankenhaus).

Im Regelfall krankheitsbedingter Abwesenheit wird die Anzeige dem Arbeitnehmer zum Beginn der regulären Arbeitszeit zumutbar möglich sein. Im Streitfall muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er unverzüglich gehandelt hat.

Die Anzeigepflicht besteht primär gegenüber dem Vorgesetzten. Sollte der direkte Vorgesetzte nicht erreichbar sein, ist der dem Arbeitnehmer mitgeteilte Stellvertreter des Vorgesetzten anzusprechen. Die jeweilige Kontaktinformation wird vom Vorgesetzten ausgehändigt.

Die Anzeige kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Wegen des Erfordernisses der „Unverzüglichkeit“ ist dies im Regelfall eine mündliche (telefonische) Mitteilung.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, dem Arbeitgeber die Mitteilung persönlich zu machen, so kann er gehalten sein, dritte Personen hierzu einzuschalten – in diesem Fall trägt der Arbeitnehmer das Übermittlungsrisiko.

2. Nachweispflicht (§ 29 Ziff. 4b TVAL II)

Dauert die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers **länger als drei Kalendertage**, so muss er spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen (Nachweispflicht), die die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer enthält.

Beispiel:

Beginn der Krankheit/Arbeitsunfähigkeit

Sonntag
Montag
Dienstag
Mittwoch
Donnerstag
Freitag
Samstag

Vorlage (spätestens)

Mittwoch
Donnerstag
Freitag
Montag
Montag
Montag
Dienstag

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist an den Vorgesetzten bzw. die dem Arbeitnehmer mitgeteilte Adresse zu schicken.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters länger als in der ersten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, muss er seinen Arbeitgeber bei jeder Verlängerung unverzüglich benachrichtigen (Anzeigepflicht s.o. Abs. 1) und eine Folgebescheinigung vorlegen (Nachweispflicht s.o. Abs.2).

Achtung: Die Informations- und Nachweispflichtpflicht besteht auch dann fort, wenn der Arbeitnehmer „ausgesteuert“ ist und Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

3. Verkürzte Nachweispflicht (§29 Nr. 4c TVAL II)

In begründeten Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher (z.B. schon ab dem 1. Krankheitstag) zu verlangen. Eine entsprechende Anordnung soll nach Ablauf eines Jahres neu geprüft werden.

4. Erkrankung im Ausland

Wenn der Arbeitnehmer im Ausland erkrankt, muss er seinen Vorgesetzten und zusätzlich seine Krankenkasse gleichfalls **schnellstmöglich** über die Arbeitsunfähigkeit, **deren Dauer** und seinen **Aufenthaltort** (Adresse) informieren. „Schnellstmöglich“ heisst am ersten Krankheitstag grundsätzlich per Telefon, E-mail oder andere Nachrichtenübermittlung. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines ausländischen Arztes muss den gleichen Anforderungen genügen wie die inländische Bescheinigung, d.h. sie muss die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer enthalten.

5. Folgen einer Verletzung der Anzeige-/Nachweispflicht

Verstöße gegen die Anzeige- und/oder Nachweispflicht können den Anspruch auf Entgeltfortzahlung beeinträchtigen und/oder zu einer Abmahnung führen, sowie im Wiederholungsfall sogar zur Kündigung.