

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeine Bestimmungen
2. Besondere Meldepflichten
3. Rechte des Arbeitgebers
4. Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
5. Rechtsprechung

### Information

Arbeitnehmer haben durchschnittlich sechs Wochen Urlaub im Jahr. Sie nutzen diesen Urlaub für Reisen in die ganze Welt. Und dabei ist es nicht gerade selten, dass sie während ihres Auslandsaufenthalts erkranken.

Darüber hinaus bringt die zunehmende **Globalisierung** der Weltmärkte einen verstärkten Einsatz von Arbeitnehmern außerhalb der Bundesrepublik mit sich. Es ist nur natürlich, dass Geschäftsreisen und längere Arbeitsaufenthalte im Ausland gesundheitliche Beeinträchtigungen mit sich bringen. Das Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG - gibt Arbeitnehmern für diese Fälle einer Arbeitsunfähigkeit besondere Verhaltensregeln mit auf den Weg.

### 1. Allgemeine Bestimmungen

Grundsätzlich finden zunächst die allgemeinen Vorschriften des EFZG Anwendung, wenn ein **Arbeitnehmer im Ausland erkrankt**. Er hat auch außerhalb der Landesgrenzen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Maßgabe der §§ 3 ff. EFZG. Erkrankt der Arbeitnehmer in seinem **Urlaub**, gilt § 9 BUrlG für ihn selbstverständlich ebenso: Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht auf den (gesetzlichen) Jahresurlaub angerechnet.

### 2. Besondere Meldepflichten

Wenn ein Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland ist, ist er verpflichtet, seinem Arbeitgeber

- die Arbeitsunfähigkeit,
- ihre voraussichtliche Dauer und
- die Aufenthaltsadresse

in der schnellstmöglichen **Art der Übermittlung** mitzuteilen ( § 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG ). Das kann per Telefon, Telefax, Telegramm, Telex oder per E-Mail geschehen. Die **Kosten** der Übermittlung trägt der Arbeitgeber ( § 5 Abs. 2 Satz 2 EFZG ).

Arbeitnehmer, die Mitglied einer gesetzlichen **Krankenkasse** sind, müssen die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer auch noch zusätzlich ihrer Krankenkasse anzeigen ( § 5 Abs. 2 Satz 3 EFZG ). Dauert die Arbeitsunfähigkeit dann länger als zunächst angezeigt, muss der Arbeitnehmer seiner Krankenkasse auch die **voraussichtliche Fortdauer** mitteilen ( § 5 Abs. 2 Satz 4 EFZG ). Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass ihnen gegenüber bestehenden **Anzeige- und Mitteilungspflichten** auch **gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger** erfüllt werden können ( § 5 Abs. 2 Satz 5 EFZG ).

Beendet der Arbeitnehmer seinen Auslandsaufenthalt und kehrt er ins Inland zurück, ist er verpflichtet, seine **Rückkehr** dem Arbeitgeber und der Krankenkasse unverzüglich anzuzeigen ( § 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG ).

Für den **Nachweis der Arbeitsunfähigkeit** bleibt es bei der Regelung in § 5 Abs. 1 EFZG : Der Arbeitnehmer muss - wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert - eine **ärztliche Bescheinigung** über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen.

### 3. Rechte des Arbeitgebers

So lange der Arbeitnehmer

- seine Meldepflicht aus § 5 Abs. 2 EFZG oder
- seine Nachweispflicht aus § 5 Abs. 1 EFZG

nicht erfüllt, darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern ( § 7 Abs. 1 EFZG ). Dieses **Leistungsverweigerungsrecht** besteht nicht in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Verletzung seiner Mitteilungs- und Nachweispflichten nicht zu vertreten hat ( § 7 Abs. 2 EFZG ).

#### **Praxistipp:**

Wegen der langen Postlaufzeiten aus dem Ausland ist schon die Nachweispflicht des § 5 Abs. 1 EFZG oft nicht rechtzeitig zu erfüllen. Ein Arbeitnehmer kann seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung allerdings zum vorläufigen Nachweis per Fax an die Adresse des Arbeitgebers schicken und ihm das Original dann bei seiner Rückkehr vorlegen. Für den Arbeitgeber ist es wichtig, den gesamten Zeitraum der mitgeteilten Arbeitsunfähigkeit belegt zu bekommen.

Der Arbeitgeber hat nicht nur ein **Zurückbehaltungsrecht**. Er kann Arbeitnehmern, die ihre Verpflichtungen nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erfüllen, auch eine **Abmahnung** aussprechen. Sie hat zunächst den Zweck, den Mitarbeiter an die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Mitteilungs- und Nachweispflichten zu erinnern. Darüber hinaus bereitet sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer weiter gegen seine Obliegenheiten verstößt.

### 4. Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Es kommt häufig vor, dass Arbeitnehmer ihren **Auslandsurlaub überziehen** oder ganz einfach eine **Erkrankung vorschieben**, um sich einen verdorbenen Urlaub "zurückzuholen." In diesen Fällen stellt sich die Frage nach dem Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Generell ist das **Attest eines nicht deutschen Arztes** kaum besser oder schlechter als das eines inländischen. Auf der anderen Seite ist natürlich schon entscheidend, ob ein Arbeitnehmer im Ausland nur einfach krank oder auch arbeitsunfähig krank geworden ist.

Der **EuGH** hat im sogenannten ersten "Paletta"-Fall für EG-Bürger entschieden, dass der Arbeitgeber "in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht an die vom Träger des Wohn- oder Aufenthaltsorts getroffenen ärztlichen Feststellungen über den Eintritt und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gebunden ist. ( EuGH, 03.06.1992 - C 45/90 - mit Hinweis auf Art. 18 Abs. 1-5 d. EWG VO Nr. 574/72 vom 21.03.1972). Auf Vorlage des BAG ( BAG, 27.04.1994 - 5 AZR 747/93 ) korrigierte sich der EuGH und entschied nunmehr: Europarecht "verwehrt es dem Arbeitgeber nicht, Nachweise zu erbringen, anhand derer das nationale Gericht gegebenenfalls feststellen kann, dass der Arbeitnehmer missbräuchlich oder betrügerisch eine ... festgestellte Arbeitsunfähigkeit gemeldet hat, ohne krank gewesen zu sein ( EuGH, 02.05.1996 - C 206/94 - Paletta II)." Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes aus einem EU-Staat ist damit nicht mehr absolut bindend.

#### **Praxistipp:**

Für den Arbeitnehmer, der eine im EU-Ausland ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, spricht zunächst die Vermutung, im Ausland krank gewesen zu sein. Der Arbeitgeber muss ihm dann, wenn er die Entgeltfortzahlung erfolgreich verweigern will, **Missbrauch oder Betrug** vorwerfen. Dafür trägt er die **Darlegungs- und Beweislast**. Und er scheitert in vielen Fällen schon daran, überhaupt die notwendigen Informationen und nachweisbaren Tatsachen zu bekommen. Bevor man die Entgeltfortzahlung verweigert und sich womöglich auf einen langwierigen und teuren Rechtsstreit einlässt, sollte man genau prüfen, mit welchen Fakten die attestierte Arbeitsunfähigkeit angegriffen werden kann.

Für **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus Ländern außerhalb der EU** gilt das Gleiche wie bei deutschen Attesten: Die Arbeitsunfähigkeit wird gesetzlich vermutet, der Arbeitgeber kann diese Vermutung aber widerlegen. D.h. im Klartext, er muss den Beweis des Gegenteils liefern.

## 5. Rechtsprechung

Eine im Ausland aufgetretene Arbeitsunfähigkeit kann durch eine **ärztliche Bescheinigung** nachgewiesen werden, die eine Unterscheidung zwischen bloßer Erkrankung und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erkennen lässt (hier: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach dem Deutsch-Türkischen Sozialversicherungsabkommen). Darüber hinaus kann der Nachweis wie bei Inlandserkrankungen auch durch **andere Beweismittel** erbracht werden ( BAG, 01.10.1997 - 5 AZR 499/96 ).

Ein Arbeitnehmer handelt in der Regel rechtsmissbräuchlich oder betrügerisch, wenn er sich arbeitsunfähig krankschreiben lässt, obwohl er es in Wirklichkeit gar nicht ist. Die Beweislast für die nicht vorhandene Arbeitsunfähigkeit trägt der Arbeitgeber. Er muss den Beweis allerdings nicht durch Vernehmung des ausländischen Arztes führen. Nach den allgemeinen **Beweisregeln** ist auch ein Indizienbeweis zulässig. Das Gericht hat dann über § 286 Abs. 1 ZPO "unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei ( LAG Baden-Württemberg, 09.05.2000 - 10 Sa 85/97 ).

Wenn der **Beweiswert** einer ausländischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden soll, ist eine umfangreiche Sachverhaltsermittlung erforderlich. Dabei können auch viele Einzeltatsachen in ihrer Gesamtbeurteilung zu Zweifeln am tatsächlichen Vorliegen einer Erkrankung führen. Dabei können folgende Punkte gegen die Richtigkeit einer ausländischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sprechen ( LAG Düsseldorf, 25.08.1999 - 17 Sa 812/99 ):

- der beantragte Urlaub wurde nicht gewährt,
- die Urlaubsreise erfolgte zeitgleich mit dem Ehegatten,
- die angebliche Arbeitsunfähigkeit endete am letzten Tag des Urlaubs,
- die Eheleute machten widersprüchliche Aussagen zur Krankheitsursache,
- die ärztliche Diagnose beruhte in erster Linie auf subjektiven Schilderungen und wurde
- von einem Arzt außerhalb seines Fachbereichs gestellt und in einem EU-Land ohne Einschaltung des ausländischen Sozialversicherungsträgers.