

## Inhaltsübersicht

1. Die gesetzliche Grundlage
2. Tarif- und einzelvertragliche Grundlagen
3. Ausnahmen von der Anzeigepflicht
4. Vom Sinn und Zweck der Anzeigepflicht
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Fortdauernde Arbeitsunfähigkeit
  - 5.2 Übermittlungsrisiko
  - 5.3 Verstoß als Kündigungsgrund?

### Information

Wer arbeitsunfähig ist, hat nicht nur Rechte. Er hat auch Pflichten. Eine davon, die leider zu oft vergessen wird, ist die sogenannte Anzeigepflicht.

#### 1. Die gesetzliche Grundlage

§ 5 Abs. 1 EFZG verpflichtet Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber die **Arbeitsunfähigkeit** und deren voraussichtliche **Dauer** unverzüglich **anzuzeigen**. Unverzüglich heißt: ohne schuldhaftes Zögern. Der Arbeitnehmer muss dafür sorgen, dass sein Arbeitgeber rechtzeitig von der Arbeitsverhinderung erfährt.

#### 2. Tarif- und einzelvertragliche Grundlagen

Das Gesetz gibt nur die Grundregel vor. Nach § 12 EFZG kann von § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG **nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer** abgewichen werden. Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien haben die Möglichkeit, das Tatbestandsmerkmal "unverzüglich" zu konkretisieren.

##### *Beispiel:*

Spediteur Bruno Bremser legt großen Wert darauf, dass seine Mitarbeiter morgens pünktlich ihre Touren starten. Tun sie das nicht, bekommt er Probleme mit seinen Kunden. Die warten nämlich auf die Ware und kriegen selbst Schwierigkeiten, wenn sie nicht rechtzeitig beliefert werden. Bruno vereinbart mit seinen Fahrern im Arbeitsvertrag: "Kann der/die Mitarbeiter/in die Arbeitsleistung infolge Arbeitsunfähigkeit nicht erbringen, so ist er/sie verpflichtet, den krankheitsbedingten Arbeitsausfall unverzüglich, d.h. spätestens bis 06:00 Uhr morgens, anzuzeigen."

Da § 12 EFZG keinen Tarifvorbehalt hat, kann selbst in einem Tarifvertrag nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von der Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG abgewichen werden.

#### 3. Ausnahmen von der Anzeigepflicht

Die Pflicht aus § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG trifft nach dem Gesetzeswortlaut den **Arbeitnehmer**. Dieser Arbeitnehmer muss seine Arbeitsunfähigkeit aber **nicht stets in Person** anzeigen.

##### *Beispiel:*

Axel Scholtz, ein Taxifahrer bei einem Berliner Taxi-Unternehmen, merkt am Frühstückstisch, dass er Probleme mit den Augen hat. Es fällt ihm sogar schwer, die großen Buchstaben in der Tageszeitung zu erkennen. Alles scheint in seinem Gesichtsfeld zu verschwimmen. Dann kommen noch dieses

Druckgefühl im Kopf und eine rasant ansteigende Übelkeit hinzu. Axel bittet seine Frau, ihn sofort zum Arzt zu bringen. Seiner 17-jährigen Tochter, die mit am Frühstückstisch sitzt, gibt er auf, seinen Chef anzurufen und ihn erst mal abzumelden

Wenn die **persönliche Anzeige** oder Meldung der Arbeitsunfähigkeit nicht gewollt oder möglich ist, kann eigentlich jeder **Dritte** die Arbeitsversäumnis melden. Wichtig ist nur, dass es geschieht. Je nach Einzelfall wird man eine persönliche Anzeige verlangen können, wenn für die Zeit des Arbeitsausfalls noch bestimmte Punkte zu klären sind, für die der arbeitsunfähige Mitarbeiter noch Informationen oder Anweisungen geben muss.

#### **Praxistipp:**

Auch wenn es nach § 3 Abs. 3 EFZG in den ersten vier Wochen einer Arbeitsunfähigkeit noch keinen gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch gibt: Die Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG besteht auch während der Wartezeit.

Es gibt aber auch Fälle, in denen die Anzeige aus persönlichen Gründen nicht möglich und ein **Verstoß** gegen die Anzeigepflicht **entschuldigt** ist.

#### **Beispiel:**

Sabrina Schreiber ist Sachbearbeiterin bei der Secufix VersicherungsAG. Eines Morgens ist sie schon etwas spät dran, schwingt sich gehetzt aufs Fahrrad und übersieht beim Abbiegen einen vorfahrtsberechtigten Pkw-Fahrer. Der Zusammenstoß ist unausweichlich. Sabrina erleidet mehrere schwere Knochenbrüche und fällt in eine tiefe Ohnmacht. Natürlich ist Sabrina durch den Unfall arbeitsunfähig geworden. Aber niemand kann vor ihr in dieser Situation erwarten, dass sie ihren Arbeitgeber darüber informiert. Das darf sie nachholen, wenn es ihr wieder möglich ist.

**Verletzungen der Anzeigepflicht**, die entschuldigt sind, können nicht mit einer Abmahnung oder Kündigung geahndet werden. Ansonsten muss der Arbeitnehmer schon alles ihm Zumutbare unternehmen und veranlassen, seinen Arbeitgeber über den krankheitsbedingten Arbeitsausfall zu informieren. Das kann mündlich oder schriftlich, per Fax oder E-Mail, ja sogar per SMS geschehen. Der Arbeitnehmer muss nur sicherstellen, dass seine Anzeige ankommt. Er trägt das **Übermittlungsrisiko**. Die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitnehmer schätzen. Dauert sie länger, entsteht eine neue Anzeigepflicht. Und das ist selbst nach dem Ende des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums noch so.

#### **4. Vom Sinn und Zweck der Anzeigepflicht**

Der Arbeitnehmer ist aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet, eine bestimmte **Arbeitsleistung** an einem bestimmten **Arbeitsort** zu einer bestimmten **Arbeitszeit** zu erbringen. Sein **Arbeitseinsatz** liegt entweder weit im Voraus fest oder er wird kurzfristig eingeteilt. Wenn er jetzt plötzlich ausfällt, weil er krank ist, kann er die Arbeitsleistung nicht bringen. Das bedeutet für seinen Arbeitgeber: irgendetwas wird nicht getan und bleibt unerledigt. Es gibt einen **Arbeitsausfall**.

#### **Beispiel:**

Die Kaufleute Hannes und Moritz besitzen mehrere Boutiquen. In diesen Boutiquen sind jeweils drei Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die sich nach einem ausgeklügelten System selbst vertreten und einteilen. Morgens ist jede Boutique nur einfach besetzt. Wenn Verkäuferin Marie-Lynn Monrow, die für den Freitag zum Frühdienst eingeteilt ist, morgens ein unangenehmes Ziehen im Unterleib verspürt, deswegen erst mal zum Arzt geht und sich erst nach dem Arztbesuch, wenn sie die Diagnose für ihren Unterleibsschmerz hat, in der Verwaltung von Hannes und Moritz meldet, haben Hannes und Moritz ein Problem: Sie bekommen den Laden nicht auf. Und das schlimmste ist: Sie wissen ja nicht einmal, dass es dieses Problem gibt. Sie können nicht gegensteuern. Verärgerte Kunden und Umsatzeinbußen sind die

Folge.

Ein Arbeitgeber muss, wenn er seine **Arbeit sinnvoll organisieren** will, wissen, welcher Arbeitnehmer einsatzfähig und einsetzbar ist. Er muss **Personaldispositionen** treffen. Und deswegen muss die Anzeige oder Meldung der Arbeitsunfähigkeit so rechtzeitig sein, dass er diese Dispositionen noch treffen kann.

### **Beispiel:**

In Musterverträgen, die ihren Namen nicht verdienen, liest man immer wieder, dass sich der Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit bis spätestens 12:00 Uhr mittags im Lohnbüro zu melden hat. Das reicht nicht. Hätte Marie-Lynn Monrow aus dem Beispiel oben sich erst um 12:00 Uhr gemeldet, hätte sie sich zwar vertragsgemäß verhalten, Hannes und Moritz hätten ihre Filiale aber mehrere Stunden geschlossen gehabt.

So ist es also **Sinn und Zweck der Anzeige- und Meldepflichten**, dem Arbeitgeber die notwendigen Informationen dafür zu geben, dass er seinen Betrieb aufrecht halten kann. Wer als Arbeitnehmer die Anzeige- und Meldepflichten verletzt, kann dafür abgemahnt werden. Im Wiederholungsfall droht dann sogar eine Kündigung. Und das selbst in Fällen, in denen es noch nicht zu einer Störung des Betriebsablaufs gekommen ist ( BAG, 16.08.1991 - 2 AZR 604/90 ).

### **Praxistipp:**

Um von Anfang an Unsicherheiten zu vermeiden, ist es sinnvoll, entweder im Arbeitsvertrag, in einer Arbeits- oder Dienstanweisung oder in einer Betriebsvereinbarung ganz klar zu konkretisieren, wann, wo, wie und bei wem sich arbeitsunfähige Mitarbeiter zu melden haben.

Für den Arbeitgeber ist die **Anzeige** der Arbeitsunfähigkeit wichtiger als die **Attestvorlage**, der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss nur zur Sicherung des Vergütungsanspruchs vorgelegt werden. Die rechtzeitige Meldung ist für einen reibungslosen Betriebsablauf unersetzlich. Eine Ausnahme von der Anzeige- und Meldepflicht lässt man nur in den Fällen zu, in denen der Mitarbeiter entschuldigt ist.

## **5. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Anzeigepflicht **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### **5.1 Fortdauernde Arbeitsunfähigkeit**

Die Anzeigepflicht des Arbeitnehmers nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist nicht bloß auf den Fall einer Ersterkrankung beschränkt. Sie umfasst selbstverständlich auch die Verpflichtung, unverzüglich die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit über die zunächst angezeigte Dauer hinaus mitzuteilen (s. dazu BAG, 16.08.1991 - 2 AZR 604/90 ): „Die ‚**voraussichtliche Dauer**‘ der Arbeitsunfähigkeit verlängert sich bei ihrer Fortdauer über die zunächst mitgeteilte Dauer hinaus und bedarf daher einer erneuten **Information des Arbeitgebers**. Nur dies entspricht Sinn und Zweck von § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG .“ Der Arbeitgeber soll via Anzeigepflicht in die Lage versetzt werden, sich möglichst frühzeitig auf das Fehlen des arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers einstellen zu können (s. dazu BAG, 31.08.1989 - 2 AZR 13/89 ). Dieses **Arbeitgeberinteresse** greift auch bei Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit über den zunächst vom Arbeitnehmer mitgeteilten Zeitraum hinaus und ist grundsätzlich von der Frage losgelöst, ob der Arbeitgeber noch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist (BAG, 07.05.2020 – 2 AZR 619/19) .

### **5.2 Übermittlungsrisiko**

Das Gesetz sagt in § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG nur, dass **der „Arbeitnehmer“** verpflichtet ist, dem „Arbeitgeber“

unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen . In der betrieblichen Praxis gibt es da manchmal Probleme. Nur: Der Arbeitnehmer darf die Mitteilung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG auch „an einen vom Arbeitgeber zur Entgegennahme von derartigen Erklärungen **autorisierten Mitarbeiter**“ richten. Hat der Arbeitgeber dazu nichts geregelt, "ist ein Vorgesetzter oder die Personalabteilung zu benachrichtigen". Nutzt der Arbeitnehmer eine **andere Person als Boten**, ist das zwar grundsätzlich möglich, der Arbeitnehmer „trägt dabei aber das Risiko der rechtzeitigen und zutreffenden Übermittlung“ (BAG, 07.05.2020 – 2 AZR 619/19) .

### 5.3 Verstoß als Kündigungsgrund?

Die Annahme des (Landes)Arbeitsgerichts, das **Fehlen** betrieblicher Ablaufstörungen wirke sich nicht auf die Interessenabwägung aus, ist im Ergebnis nicht zu beanstanden, „wenn die Interessenabwägung - ohne Rechtsfehler - auch unabhängig davon zugunsten des Arbeitnehmers ausfällt.“ Aber: Grundsätzlich gehört das Fehlen betrieblicher Ablaufstörungen genauso wie ihr **Vorhandensein** schon zu einer vollständigen Interessenabwägung, wenn es – wie in diesem Fall – um die Verletzung der Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG und eine darauf gestützte Kündigung geht. „Die **Zumutbarkeit oder Unzumutbarkeit** einer Weiterbeschäftigung ist stets aufgrund einer umfassenden Würdigung aller im Einzelfall für die zukünftige Vertragsdurchführung relevanten Umstände zu prüfen. Dazu gehören auch die bisherigen und zukünftig zu erwartenden Auswirkungen einer Pflichtverletzung“ (BAG, 07.05.2020 – 2 AZR 619/19) .

#### Siehe auch

Arbeitsunfähigkeit - Allgemeines

Arbeitsunfähigkeit - Auslandserkrankung

Arbeitsunfähigkeit - Beweisfragen

Arbeitsunfähigkeit - Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsunfähigkeit - Nachweispflicht

Arbeitsunfähigkeit - Urlaub