



Krankmeldung?!

Informationsblätter erforderlich

Wann muss ich meine Arbeitsunfähigkeit melden?

Die Anzeige- und Nachweispflicht ist im §5 Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt. Darin heißt es: „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich** mitzuteilen“. Diese Gesetzesnorm ist in den Tarifverträgen des DB Konzern sinngemäß enthalten.

Wann muss ich dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen?

Hier regelt der §5 vom Entgeltfortzahlungsgesetz: „...Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag (Tag 4) vorzulegen...“! In den Tarifverträgen des DB Konzerns findet man dies sinngemäß.

Die gesetzliche Regelung, dass der Arbeitnehmer bei Erkrankungen von **bis zu 3 Kalendertagen** (nicht Arbeitstage) grundsätzlich keine ärztliche Bescheinigung vorlegen muss, trägt der Tatsache Rechnung, dass gerade bei kurzen Erkrankungen im allgemeinen ein Arzt nicht aufgesucht wird und die Arbeitstätigkeit in der Regel am 4. Kalendertag wieder aufgenommen werden kann.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit **"in begründeten Fällen"**, d.h. bezogen auf einen einzelnen bestimmten Arbeitnehmer, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung früher (als nach Ablauf von 3 Kalendertagen) zu verlangen. Eine solche Anordnung darf **nicht willkürlich** erfolgen und unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates! Sie dürfte z.B. bei einer Häufung von "Dreitagekrankheiten" oder „Montagserkrankungen“ allenfalls in Betracht kommen.

Eine „Gesundmeldung“ wie es manche Arbeitgebervertreter gerne hätten gibt es nicht!

Es steht exakt auf der abgegebenen Krankmeldung geschrieben, wann der letzte Tag der Arbeitsunfähigkeit ist.

Kann man einen Arztbesuch oder eine ärztliche Behandlung auch während der Arbeitszeit durchführen?

Laut §28 (1) Buchstabe i LfTV sowie in den anderen Tarifverträgen des DB Konzern sinngemäß, kann der Arbeitnehmer unter der Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt werden, „...**wenn die ärztliche Behandlung nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss...**“! Dies betrifft die erforderliche, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Der Begriff der "ärztlichen Behandlung" umfasst nicht nur die tatsächliche ärztliche Behandlung, sondern auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung (Massagen und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen). Die Formulierung "...wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss..." stellt klar, dass die ärztliche Behandlung grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erfolgen soll. Somit hat der Arbeitnehmer **zu versuchen**, eine Terminvereinbarung außerhalb der Arbeitszeit (bei Gleitzeitregelungen außerhalb der Kernarbeitszeit) anzustreben. **Auch eine zumutbare Verlegung der Arbeitszeit kommt in Betracht.** Der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht demzufolge nur dann, wenn die Behandlung außerhalb der (Kern-) Arbeitszeit nicht möglich ist. Was den Nachweis der Abwesenheit betrifft, so gibt es für deren Form keine Spezifizierung. In der Regel dürfte es ausreichen, dass der Arbeitnehmer die erforderliche Abwesenheit darlegt. Für den Nachweis der Wegezeiten kann hierfür der Zeitnachweis z.B. anhand eines Fahrplans der öffentlichen Verkehrsmittel geführt werden.