

Krank und Karenz

Was ist zu beachten?

Im Zusammenhang mit Arbeitsversäumnissen und Krankmeldungen wird immer wieder über Karenztage gesprochen, gerätselt, getuschelt. Die Anzeige- und Nachweispflichten sind im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt. Eine tarifliche Verweisung wie im BAT/BAT-O ist im TV-L nicht mehr vorgesehen.

Über die arbeitsvertragliche Nebenpflichten ist geregelt:

- Die/der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben.
- Persönliche Angelegenheiten hat die/der Beschäftigter grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- Eine Einverständniserklärung des Arbeitgebers benötigt man im Krankheitsfall nicht. Es gelten folgende Regelungen [[§5 \(1\) Entgeltfortzahlungsgesetz](#)]:

Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer... spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag ... vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dies bedeutet, dass die Verpflichtung der/des Beschäftigten besteht, eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich der Dienststelle anzuzeigen (mündlich, schriftlich, fernmündlich).

Bei Erkrankungen bis zu drei Kalendertagen ("KARENZTAGE") besteht eine Nachweispflicht nicht. Eine Regelung über die zulässige Häufigkeit der Inanspruchnahme von Karenztagen besteht nicht. Wenn jedoch konkrete Umstände bei dringendem Verdacht begründen, dass der Angestellte die "attestfreie" Zeit rechtsmissbräuchlich ausnutzt, kann der Arbeitgeber bereits vor dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass gemäß § 29 (1) f) TV-L HU eine "ärztliche Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss" (erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten) als Arbeitszeit mit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zählt.