



Arbeitsunfähigkeit - DAS SOLLTEN SIE WISSEN

Unter dem Begriff „Fehlzeitenmanagement“ versuchen Arbeitgeber häufig Arbeitsunfähigkeitszeiten möglichst gering zu halten bzw. zu reduzieren. Nicht alle Maßnahmen sind erlaubt. Doch wo sind die Grenzen?

Wann besteht „Arbeitsunfähigkeit“?

Die „Arbeitsunfähigkeit“ („AU“) wird in der Regel vom behandelnden Arzt festgestellt. Sie liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung nicht in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.

Muss ich den Arbeitgeber über meine „AU“ informieren?

Ja, ein Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber unverzüglich eine bestehende „AU“ anzuzeigen und – sofern die AU länger als drei Tage andauert – spätestens am vierten Tag ein ärztliches Attest zum Nachweis der „AU“ vorzulegen. Ausnahme: Der Arbeitgeber fordert diesen Nachweis – unter Beachtung geltender Tarifverträge und Beteiligung des Betriebsrates – eher! Einen Anspruch auf weitergehende Informationen hat der Arbeitgeber nicht, insbesondere nicht zu Diagnosen.

Und wenn der Arbeitgeber meine Arbeitsunfähigkeit anzweifelt?

Eine AU-Bescheinigung hat einen hohen Beweiswert, die vom Arbeitgeber nicht ohne Weiteres erschüttert werden kann. Hat der Arbeitgeber dennoch Zweifel, kann er sich an die Krankenkasse wenden: Sie prüft, ob die Zweifel berechtigt sind und beauftragt gegebenenfalls den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MdK) mit der Erstellung eines Gutachtens. Auch hier erhält der Arbeitgeber keine Diagnose, sondern lediglich eine Mitteilung, falls das Ergebnis der Begutachtung und die AU-Bescheinigung nicht übereinstimmen.

Ist eine Überwachung durch Detektive erlaubt?

Nein, denn: Die Überwachung von Arbeitnehmern durch Detektive bei Verdacht auf vorgetäuschte AU ist grundsätzlich überzogen und unverhältnismäßig. Denn „grundlos“ ausgespähten Arbeitnehmern wird quasi eine Straftat unterstellt. Der unverhältnismäßige Detektiv-Einsatz verletzt die Persönlichkeitsrechte von Erkrankten, deren Privatsphäre von unbefugten Dritten „ausgeschnüffelt“ wird. Ausnahme: Es liegt ein begründeter Verdacht für eine Straftat vor.

Muss ich „im Krank“ zum Personalgespräch erscheinen?

Nein, ein krankgeschriebener Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Personalgespräch teilzunehmen. Während der „AU“ ruht die Arbeitspflicht und damit auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers.

Gerne unterstützen wir Sie mit Rat und Tat. Sprechen Sie uns an!

Der Betriebsrat