

Krankschreibungen – was Arbeitgeber rechtlich wissen müssen

Melden sich Mitarbeiter ohne tatsächliche Beschwerden krank, leidet der Betrieb. Der Arbeitgeber-Schreck trägt viele Namen – Krankmachen, Blaumachen, Krankfeiern. Arbeitgeber tun sich dann schwer, rechtlich gegen krankfeierende Mitarbeiter vorzugehen. Das Gesetz bürdet den Betrieben einige Hürden auf. Die rechtliche Lage zum Thema Krankmeldung sowie die wichtigsten Fragen für Arbeitgeber:

1. Wann müssen sich Mitarbeiter beim Arbeitgeber krankmelden?

Arbeitnehmer müssen sich ab dem ersten Krankheitstag krankmelden. Zu der Form der Mitteilung macht das Gesetz keine Angaben. Dies kann telefonisch, per E-Mail oder sogar per SMS erfolgen. Der Arbeitnehmer hat jedoch sicherzustellen, dass die Krankmeldung den Arbeitgeber auch erreicht und unverzüglich stattfindet. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht bzw. ein Bruch des Arbeitsvertrags liegt vor, wenn ein Mitarbeiter unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt. In diesem Fall kann eine Abmahnung durch den Chef erfolgen. Es ist jedoch nicht möglich, ohne weiteres eine Entlassung auszusprechen. Gekündigt werden kann erst, wenn mindestens eine Abmahnung vorausgegangen ist.

2. Ab wann müssen Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegen?

Das Gesetz äussert sich nicht darüber, ab welcher Krankheitsdauer ein Arbeitnehmer ein Arztzeugnis einreichen muss. Es wird daher empfohlen, dies im Personalreglement oder im Arbeitsvertrag entsprechend festzuhalten. Der Arbeitnehmer ist aber verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit auf irgendeine Weise zu erbringen, z.B. anhand von Zeugen. Es kann daher nicht vereinbart werden, dass ausschliesslich

ein Arztzeugnis als Nachweis für die Arbeitsunfähigkeit anerkannt wird. In der Regel muss man die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Abwesenheitstag beweisen, letztlich bestimmt aber der Arbeitgeber, ab welchem Tag er den Beweis wünscht. Der Arbeitgeber kann daher vom ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangen, vor allem dann, wenn im Arbeitsvertrag nichts Ausdrückliches geregelt ist. Umstritten ist hingegen, ob ein Arztzeugnis früher verlangt werden kann, wenn im Personalreglement oder Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass ein Arztzeugnis z.B. nach vier Tagen Krankheit vorzulegen ist. Nach jüngerer Rechtsprechung ist der Arbeitgeber berechtigt, eine fristlose Kündigung auszusprechen, wenn ein Arbeitnehmer trotz erfolgter Warnung und Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit wegen Krankheit von der Arbeit fernbleibt, ohne ein Arztzeugnis vorzulegen.

3. Was tun bei Zweifel an der Richtigkeit eines ärztlichen Attests?

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses und hat er dafür auch objektive Anhaltspunkte oder sachliche Gründe, z.B. wenn der Mitarbeiter häufig den Arzt wechselt oder häufig krankheitsbedingt ausfällt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, vorerst auf seine Kosten den Arbeitnehmer zu weiteren Untersuchungen durch einen Vertrauensarzt zu schicken. Beim Vertrauensarzt handelt es sich um einen vom Arbeitgeber ausgewählten Arzt, es ist somit kein besonderer, gesetzlicher oder behördlicher Arzt darunter zu verstehen. Grundsätzlich kann die Weigerung des Arbeitnehmers zur Untersuchung beim Vertrauensarzt trotz Abmahnung zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitgebers berechtigen. Nach konstanter Rechtsprechung werden jedoch sehr hohe Anforderungen an die

Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung gestellt, weshalb der Arbeitgeber immer ein Risiko trägt.

4. Kann ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter während Krankheit kündigen?

Gemäss § 1173a Art. 49 Abs. 1 ABGB darf ein Arbeitgeber, nach Ablauf der Probezeit, das Arbeitsverhältnis während unverschuldeter Krankheit grundsätzlich nicht kündigen. Eine solche Kündigung wird als Kündigung zur Unzeit bezeichnet und hat die Nichtigkeit zur Folge. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur dann möglich, wenn die gesetzlichen Sperrfristen abgelaufen sind. Im ersten Dienstjahr darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erst nach 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit kündigen. Im zweiten Dienstjahr beträgt die Sperrfrist 90 Tage und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage. Während dieser Fristen muss der Arbeitnehmer jedoch ununterbrochen arbeitsunfähig sein.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt



Mitteldorf 1, Postfach 343
9490 Vaduz, Liechtenstein
Tel.: +423 238 10 30
Fax: +423 238 10 31
info@wgb-law.li
www.wgb-law.li