



8. Arbeitsverhinderung

§ 8 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist, an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine sonstigen Umstände vorliegen, die ihm die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen. (Der Arbeitnehmer erklärt weiter, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt. Sofern etwa die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird er den Arbeitgeber hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Firma jede Dienstverhinderung unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn, sowie die voraussichtliche Dauer anzugeben. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.



Offenbarungspflicht

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer die Pflicht zur Offenbarung aller Umstände, die ihn hindern, die vertragsgemäße Arbeit auszuführen. Diese Pflicht besteht zwar auch unabhängig von der Frage durch den Arbeitgeber, um jedoch die Vielfalt der Möglichkeiten der Arbeitsveränderung zu erfassen, empfiehlt es sich, entsprechende Erklärung im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Sollte der Arbeitnehmer dann einen Umstand verschwiegen haben und kann er dadurch die vertraglich zu leistende Arbeit nicht auszuführen, kann der Arbeitsvertrag unter Umständen angefochten werden. In solchen Fällen sollten Sie Ihren Rechtsbeistand hinzuziehen, da die Rechtsprechung zu dieser Thematik sehr vielfältig ist.

Es gibt grundsätzlich keine Verpflichtung zur Offenbarung einer bestehenden Schwerbehinderteneigenschaft, es sei denn, der Bewerber vermag aufgrund seiner Behinderung die vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht zu leisten. Ein Recht des Arbeitgebers zur Frage nach der (tätigkeitsneutralen) Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers hat das Bundesarbeitsgericht vor Schaffung des SGB IX bejaht. Mit Blick auf das nunmehr in § 81 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB IX normierte Diskriminierungsverbot ist die Zulässigkeit dieser Frage in der Literatur aber nunmehr umstritten.

Die Wirksamkeit einer entsprechenden Klausel ist daher gegenwärtig als unsicher einzustufen. Allerdings kann dem Arbeitgeber ein Interesse, die Schwerbehinderteneigenschaft seines Arbeitnehmers zu kennen, nicht abgesprochen werden, da an diese Eigenschaft zahlreiche Rechtsfolgen geknüpft sind. Denn durch eine bestehende Schwerbehinderteneigenschaft steht dem betroffenen Arbeitnehmer z. B. ein besonderer Kündigungsschutz zu. Zum einen sind besondere Kündigungsfristen zu beachten, zum anderen muss der Arbeitgeber, z. B. vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung, das zuständige Integrationsamt informieren und dessen Zustimmung zur Kündigung des Schwerbehinderten Arbeitnehmers einholen. Aber auch in solchen Fällen empfiehlt es sich, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen.

Wirksamkeit der Klausel nach dem neuen BGB

Es bestand nach bisheriger Rechtslage die Möglichkeit, über einen Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung einen Arbeitsvertrag unter eine auflösende Bedingung zu stellen. Entschließt sich nun die Rechtssprechung zum absoluten Verbraucherbegriff, könnte eine solche auflösende Bedingung als überraschende Klausel nach dem BGB (§ 305 c I) unwirksam sein.

Dienstverhinderung

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch dann seinen Lohn weiter zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer verhindert ist, zur Arbeit zu erscheinen und dies nicht verschuldet hat. Daher sollte der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich dieser unverzüglich, spätestens vor Arbeitsbeginn bei dem Arbeitgeber persönlich zu



melden hat, wenn er seine Arbeit an diesem Tage nicht aufnehmen wird. Der Arbeitnehmer hat auch anzugeben, wie lange die Arbeitsverhinderung voraussichtlich andauern wird. Denn der Arbeitgeber hat im Falle der Verhinderung eines Arbeitnehmers betriebliche Dispositionen zu treffen, um einen reibungslosen Ablauf seines Betriebes zu gewährleisten.

Da der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch darauf hat, zu erfahren, aus welchen Gründen der Arbeitnehmer verhindert ist, seine Arbeit aufzunehmen, sollte vereinbart werden, dass eine Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers dann besteht, wenn dies der Arbeitgeber verlangt.

Arbeitsunfähigkeit

Die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitnehmer ist gesetzlich vorgeschrieben, wenn seine Erkrankung länger als drei Tage andauert. Bei bis zu drei Tage andauernder Erkrankung besteht daher grundsätzlich keine Attestpflicht. Diese Anzeigepflicht, die in dem Lohnfortzahlungsgesetz geregelt ist, hat den Inhalt, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich - ohne schuldhaftes Verzögern - über die eingetretene Arbeitsunfähigkeit informieren muss. Daraus folgt, dass die Anzeige der Erkrankung grundsätzlich am ersten Tag, und zwar vor Arbeitsbeginn bzw. in den ersten Arbeitsstunden, zu erfolgen hat. Dadurch erlangt der Arbeitgeber frühest möglich Kenntnis von einer Arbeitsverhinderung, so dass er in der Lage ist, betriebliche Dispositionen zu treffen.

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist jedoch erst dann vorzulegen, wenn die Erkrankung länger als drei Tage andauert. Dauert die Erkrankung über den zunächst angenommenen Zeitraum hinaus an, muss der Arbeitnehmer über die Verlängerung der Krankheitsdauer ebenfalls unverzüglich informieren. Grundsätzlich braucht der Arbeitnehmer keine Angaben über die Art oder Ursächlichkeit der Erkrankung zu machen. Mit Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die von einem Arzt ausgestellt worden sein muss, ist der Arbeitnehmer seiner Nachweispflicht nachgekommen. Ebenso ist der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, wenn die Krankheit länger dauert als ursprünglich von dem attestierenden Arzt bescheinigt. Ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Hingegen wird der Entgeltfortzahlungsanspruch durch eine solche Pflichtverletzung nicht beeinträchtigt.



Grundsätzlich bedarf es für eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen jedoch regelmäßig einer vorherigen schriftlichen Abmahnung durch den Arbeitgeber. Ist jedoch die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers vertraglich vereinbart, ist eine vorherige schriftliche Abmahnung durch den Arbeitgeber entbehrlich.