

Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



Steuerstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Steuerberater Schrüer & Vogel	Dipl.-Kfm. Oliver Schröder	Werler Str. 228 59063 Hamm	Tel. 02381/54320-0 www.schroer-vogel.de
Minoggio Rechtsanwälte	Peter Wehn	Südring 14/Ecke Goethestr. 59065 Hamm	Tel. 02381/92076-0 www.minoggio.de

Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürogemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher	Werler Str. 113/115 59063 Hamm	Tel. 02381/4364499 www.kanzlei-mosbacher.de
Rechtsanwaltskanzlei Schrewe	Peter Schrewe	Bahnhofstraße 3 59065 Hamm	Tel. 02381/20500 www.rechtsanwalt-schrewe.de

Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Minoggio Rechtsanwälte	Peter Wehn	Südring 14/Ecke Goethestr. 59065 Hamm	Tel. 02381/92076-0 www.minoggio.de

Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
HAKÉ Rechtsanwälte	André Hochmann	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 kontakt@hake-rechtsanwaelte.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNE
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz	Schillerstr. 7 59065 Hamm	Tel. 02381/9 11 01 www.demnitz-bockel.de
HAKÉ Rechtsanwälte	K. Martin Hake	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 kontakt@hake-rechtsanwaelte.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Heinz-Georg Mühling	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-211 kahlert-padberg.de
Kanzlei Günter Neumann	G. Neumann	Marker Allee 83 59071 Hamm	Tel. 02381/3 05 72 73 Fax 02381/3 05 72 75

Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Denise Bußhoff	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-273 kahlert-padberg.de

Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de
Dominicus · Jersch Rechtsanwälte	Dr. Ulrike Hädrich-Riedenklaue	Südring 18 59065 Hamm	Tel. 02381/97312-0 rae@radj.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.
Medienberatung: Bettina Steube / Tel.: 023 81/105-253 / Fax 023 81/105-192 / E-mail: bsteube@wa.de

Westfälischer Anzeiger



Ihr gutes Recht

Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sorgt derzeit für Aufsehen und viel Diskussionen (vgl. dazu BAG, Urteil vom 14.11.2012, Az. 5 AZR 886/11).
Gegenstand der Entscheidung ist die Frage, ob der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer verlangen kann, bereits am ersten Tag der Krankmeldung ein ärztliches Attest vorzulegen.
Die Klägerin ist bei der beklagten Rundfunkanstalt als Redakteurin beschäftigt. Die Arbeitnehmerin stellte für den 30.11.2010 einen Dienstreiseantrag, dem ihr Vorgesetzter nicht entsprach. Eine nochmalige Anfrage der Redakteurin wegen der Dienstreisegenehmigung am 29.11. wurde abgelehnt. Am 30.11. meldete sich die Arbeitnehmerin krank und erschien am Folgetag wieder zur Arbeit. Daraufhin forderte die Rundfunkanstalt die Redakteurin auf, künftig schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen. Mit ihrer Klage hat die Redakteurin den Widerruf dieser Weisung begehrt und geltend gemacht, das Verlangen des Arbeitgebers auf Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung bedürfe einer sachlichen Rechtfertigung. Außerdem sehe der für die Beklagte geltende Tarifvertrag ein derartiges Recht nicht vor.
Sowohl erstinstanzlich das Arbeitsgericht als auch zweitinstanzlich das Landesarbeitsgericht Köln haben einen Anspruch der Redakteurin verneint.
Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitgeber berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeits-

unfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im nicht an besondere Voraussetzungen gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere ist es nach Auffassung des BAG nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine tarifliche Regelung steht dem nur entgegen, wenn



Dr. jur. Stefan Renners
Rechtsanwalt & Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ausdrücklich ausschließt. Dies war jedoch vorliegend nicht der Fall. Das Urteil des BAG bestätigt die auch bereits bisher überwiegend geltende Rechtsauffassung zu der Frage des Umfangs der Rechte des Arbeitgebers bei Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitnehmer. Vor diesem Hintergrund erstaunt das „Medienecho“. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in der Bundesrepublik Deutschland im EFZG geregelt. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben

nicht nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, sondern auch Teilzeitkräfte. Dies umfasst auch Ferienaushilfen oder Mitarbeiter und Studentenjobber oder so genannte „Minijobs“ mit bis zu 400,00 € Verdienst im Monat. Die Entgeltfortzahlung ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. So muss das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen bestehen.
Weiter ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, d. h. er muss zur geschuldeten Arbeitsleistung nicht in der Lage sein. Dies ist jeweils in Bezug auf die konkrete Tätigkeit zu beurteilen: So kann beispielsweise die Heiserkeit bei einer Sängerin zur Arbeitsunfähigkeit führen, während sich dies bei einer Sachbearbeiterin ohne Kundenkontakt anders darstellt.
Als weitere Voraussetzung muss die Arbeitsunfähigkeit Folge einer Krankheit sein.
Letztlich darf der Arbeitnehmer die auf Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet haben. Ein solches Verschulden kann beispielsweise angenommen werden, sofern es sich um einen Verkehrsunfall handelt und dieser Unfall durch den Betroffenen in alkoholisiertem Zustand herbeigeführt wor-

den ist.
Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für maximal sechs Wochen. Danach übernimmt die gesetzliche Krankenversicherung grundsätzlich die Leistung von Krankengeld.
Wesentlich aus der Sicht des Arbeitnehmers sind zwei Pflichten, die im Fall der Arbeitsunfähigkeit einzuhalten sind.
Die Anzeigepflicht beinhaltet, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber so bald wie möglich mitzuteilen hat, dass er erkrankt ist (Krankmeldung). Diese Pflicht beinhaltet eine möglichst schnelle Information des Arbeitgebers, damit dieser organisatorische Maßnahmen ergreifen kann, um eine Vertretung sicher zu stellen. Gewöhnlich wird erwartet, dass der Arbeitnehmer fernmündlich den Arbeitgeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsbeginn informiert. Weiter ist die so genannte Nachweispflicht zu beachten. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss der Arbeitnehmer spätestens am ersten darauf folgenden Arbeitstag dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung übermitteln.
Aus dieser muss sich das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit

und deren voraussichtliche Dauer ergeben. Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetzeswortlaut berechtigt, einseitig von dem Arbeitnehmer eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.
Kommt der Arbeitnehmer dem ihm obliegenden Anzeige- und Nachweispflicht schuldhaft nicht nach, kann der Arbeitgeber die Vergütungszahlung verweigern, bis der Nachweis erbracht ist. Ferner sind Sanktionsmaßnahmen wie Abmahnung und Kündigung denkbar.
Vielfach übersehen wird, dass der Arbeitnehmer auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes von sechs Wochen dazu verpflichtet bleibt, der Anzeige- und Nachweispflicht zu genügen.
In der Praxis werden die Rechte und Pflichten, die aus dem EFZG resultieren, vielfach nicht genau genug durch Arbeitnehmer beachtet. Vor dem Hintergrund der drohenden Konsequenzen ist es jedoch angezeigt, diesbezüglich Sorgfalt walten zu lassen.

Kahlert
Padberg

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare