

### **Möglichkeit telefonischer Krankschreibung bis 31.3.2023 verlängert**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

### **Gemeinsamer Bundesausschuss verlängert Ende November auslaufende Regelung**

**Wenn erkrankte Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber ein Attest vorlegen müssen, ist ein persönlicher Arztbesuch dafür meist unumgänglich. In Zeiten der Corona-Pandemie konnte unter bestimmten Voraussetzungen ein solches Attest auch telefonisch eingeholt werden. Diese bislang nur bis Ende November geltende Sonderregelung wird nunmehr bis Ende März 2023 verlängert.**

### **Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) muss ein erkrankter Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen, wenn er aufgrund Krankheit nicht zur Arbeit erscheinen kann. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

„Arbeitgeber können aber auch schon eher die Vorlage eines ärztlichen Attests verlangen“, so Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott. „Derartige Regelungen finden sich teilweise in Arbeitsverträgen, teilweise in betrieblichen Vorgaben. Auch kann der Arbeitgeber im Einzelfall eine entsprechende Anweisung treffen“, so der Hamburger Arbeitsrechtler.

Für den Beschäftigten heißt dies dann regelmäßig, sich auf dem Weg zum Arzt aufzumachen und in der Praxis nach einer ärztlichen Untersuchung sich ein Attest ausstellen zu lassen. Die genauen Vorgaben dazu regelt die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie. „Wenn der Arzt den Patienten kennt, ist bei bestimmten Diagnosen auch eine Befundung per Videountersuchung möglich“, so Fuhlrott. Allerdings: „Diese Möglichkeit bieten noch längst nicht alle Hausärzte an“.

# **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022**

## **Corona-Ausnahmeregelung erlaubte telefonische Befundung**

In Hochzeiten der Pandemie wurde hiervon eine zeitlich befristete Ausnahme in der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie (§ 8 Arbeitsunfähigkeits-RL) eingeführt. Danach war bei Erkrankungen der oberen Atemwege ohne schwere Symptomatik eine Krankschreibung auch im Wege der telefonischen Anamnese möglich. Arztpraxen sollten nicht weiter überlastet werden und Infektionen in Wartezimmern sollten vermieden werden.

„Voraussetzung hierfür ist aber, dass der Arzt persönlich mit dem Patienten telefoniert und sich dabei – zumindest telefonisch – ein Bild von seinem Zustand macht“, so Fuhlrott. „Dieser muss dann nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob er ein Attest ausstellt oder den Patienten zur weiteren Abklärung in die Praxis einbestellt“.

Die auf diesem Wege ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unterschied sich nicht von den „normalen“ Attesten. Für Unternehmen war daher nicht erkennbar, auf welchem Weg die Untersuchung erfolgt war.

## **Verlängerung der Sonderregelung bis 31.3.2023**

Diese Regelung, die bis zum 30.11.2022 befristet war, wird nun bis zum 31.3.2023 verlängert. Formal steht die Entscheidung noch unter dem Vorbehalt der Bestätigung durch den Bundesgesundheitsminister, was aber als Formsache gilt. Danach können Beschäftigte auch weiterhin durch einen Anruf in ihrer Arztpraxis eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten. Der Weg in die Praxis entfällt damit.

Einen entsprechenden Beschluss traf der Gemeinsame Bundesausschuss nunmehr am 17.11.2022 und verlängerte die bislang geltende Sonderregelung.

## **Hoher Beweiswert ärztlicher Atteste**

„Wird eine ärztliche Bescheinigung auf diesem Wege telefonisch durch den Arzt erteilt, so kommt ihr grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer „regulären“ ärztlichen Bescheinigung zu“, so der Hamburger Arbeitsrechtler Fuhlrott. Nur bei besonderen Voraussetzungen könne der starke Beweiswert einer ärztlichen Bescheinigung erschüttert werden. „Dies kann etwa der Fall sein, wenn der Beschäftigte einen beantragten Urlaub nicht gewährt erhalten hat und daraufhin erkrankt“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott. „Auch wenn nach einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers ein ärztliches Attest in Hause flattert, kann dies nach

## **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022**

einer jüngeren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts den Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung in Frage stellen“, ergänzt der Arbeitsrechtsprofessor.

### **Kein Beweiswert bei „Online-Attesten“**

Ganz anders liegt der Fall bei online eingeholten Attesten, denen von vornherein kein besonderer Beweiswert zukommt: „Klar abzugrenzen von diesen ärztlichen Attesten aus Arztpraxen sind aber ominöse Bescheinigungen, die vereinzelt Anbieter über das Internet lediglich durch Ankreuzen bestimmter Fragen durch den Arbeitnehmer ausstellen, ohne dass der Arbeitnehmer zuvor Kontakt mit einem Arzt hatte“ ergänzt Fuhlrott, der Unternehmen empfiehlt, derartige Bescheinigungen grundsätzlich nicht anzuerkennen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius  
FHM Rechtsanwälte  
Rothenbaumchaussee 5  
20148 Hamburg  
Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33  
[fuhrrott@fhm-law.de](mailto:fuhrrott@fhm-law.de) [www.fhm-law.de](http://www.fhm-law.de)