

Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann von dem Erzieher die Vorlage eines ärztlichen Attestes vom ersten Krankheitstag an einfordern, ohne dass ein konkreter Verdacht auf Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit besteht; es genügt eine überdurchschnittliche Erkrankungshäufigkeit oder auch ein Erkranken zu bestimmten kalendermäßigen Konstellationen.

Obwohl kein konkreter Verdacht vorliegen muss, setzt die Anordnung der sofortigen Attestpflicht voraus, dass die Interessen des Erziehers in angemessener Weise berücksichtigt wurden, die Entscheidung folglich nicht willkürlich erfolgen darf oder diskriminierend ist. Eine Vorgabe, ab wie viel Krankheitstagen im Jahr eine Attestauflage gemacht werden sollte ist jeweils nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden.

Da der TV-L keine Regelungen zu Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit enthält, findet § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung. Nach Satz 3 ist der Arbeitgeber berechtigt, die ärztliche Bescheinigung auch bereits früher, also ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit, zu verlangen. Die Ausübung dieser Berechtigung ist grundsätzlich an keine weiteren Voraussetzungen gebunden. Insbesondere besteht bei Tarifbeschäftigten keine Mitwirkungsverpflichtung des Personalrates. Jedoch sind die Frauenvertreterin und im Falle von schwerbehinderten Arbeitnehmern die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Für das Beteiligungsverfahren, die eigenen Unterlagen und zum eventuellen Nachweis sind die Tage der Erkrankungen und die Zweifel an der die Dienstunfähigkeit auslösenden Tatsachen notwendig und zu notieren. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der Entscheidung können die Gründe gegenüber dem Arbeitnehmer benannt werden, müssen es jedoch nicht.

**Nachfolgend eine Formulierungshilfe:**

**Aufforderung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit vom ersten Erkrankungstag an**

*Sehr geehrte.....*

*nach Maßgabe von § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994 besteht im Fall von Arbeitsunfähigkeit durch unverschuldete Erkrankung ein befristeter Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.*

*Damit korrespondiert die in § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes geregelte Pflicht zur Anzeige und zum Nachweis des Bestehens und der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber besteht in jedem Fall. Darüber hinaus ordnet § 5 Absatz 1 Satz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes für den Fall einer länger als drei Kalendertage (nicht Arbeitstage!) dauernden Arbeitsunfähigkeit die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer beim Arbeitgeber spätestens am darauffolgenden Arbeitstag an.*

*Nach § 5 Absatz 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Das Entgeltfortzahlungsgesetz macht dieses Recht nicht vom Bestehen besonderer Voraussetzungen abhängig und verpflichtet den Arbeitgeber nicht zur Angabe von Gründen.*

*Auf der Grundlage von § 5 Absatz 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz fordere ich Sie hiermit auf, bis auf Weiteres auch im Fall von Kurzerkrankungen das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer am ersten davon betroffenen Arbeitstag ausgestellten ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Im Auftrag*