

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Informationen zur Datenverarbeitung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

I. Entgeltfortzahlung

Gemäß § 5 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall – Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) - vom 26.05.1994, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 16.07.2015 (BGBl. I, S. 1211), ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Krankheitsfall verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Hierzu bedarf es einer ärztlichen Bescheinigung, die dem Arbeitgeber und ggf. der Krankenkasse vorzulegen ist.

Nach den jeweiligen Regelungen in den Tarifverträgen (vgl. § 22 Abs. 1 S. 1 des TVöD bzw. des TV-L, Entgelt im Krankheitsfall) erhalten Beschäftigte, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert werden, ohne dass sie ein Verschulden trifft, das Entgelt nach § 21 des jeweiligen Tarifvertrages. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten nach den tarifvertraglichen Regelungen die gesetzlichen Bestimmungen (s. § 3 EntgFG i. V. m. § 22 Abs. 1 S. 2 TVöD bzw. TV-L).

Für die Festsetzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bedarf der Arbeitgeber der Information, ob es sich um eine Neuerkrankung oder um eine sogenannte Wiederholungserkrankung (Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit/erneute Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beruht auf derselben Krankheit) handelt.

Bei gesetzlich Krankenversicherten sind die Krankenkassen gemäß § 69 Abs. 4 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X), befugt, den Arbeitgebern die erforderlichen Daten zu übermitteln, sofern die aktuelle Erkrankung als Fortsetzung einer früheren anzusehen und deshalb die frühere Arbeitsunfähigkeit

für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit noch relevant ist. Die Übermittlung von Diagnosedaten ist nicht zulässig.

Bei privat versicherten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern ist nach der spezialgesetzlichen Regelung im EntgFG sowie nach den Regelungen des jeweils geltenden Tarifvertrages allein die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die erforderlichen Daten unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist nicht befugt, von sich aus diese Daten direkt bei den behandelnden Ärzten abzufragen. Hierzu bedarf es der vorherigen Einwilligung der oder des Betroffenen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 und 2 i. V. m. § 2 Abs. 6 sowie § 4 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes - NDSG -).

II. Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Dienstherrn/Arbeitgeber

Nach § 5 Abs. 1 S. 1 EntgFG und § 67 Abs. 2 S. 1 NBG ist dem Arbeitgeber/Dienstherrn das Fernbleiben vom Dienst aus Krankheitsgründen anzuzeigen bzw. nachzuweisen. Weitere (förmliche) Voraussetzungen für den Zugang der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung werden durch den Gesetzgeber nicht genannt.

Gemäß § 50 S. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), § 88 Abs. 2 S. 1 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG), für Tarifpersonal i. V. m. § 24 Abs. 1 NDSG, gehören zur Personalakte alle Unterlagen, die die Beamtin oder den Beamten betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (s. a. Beschlüsse Bundesverwaltungsgericht vom 23. Juni 2010 - 6 P 8.06 - und vom 23. Januar 2002 - 6 P 5.01 -). Auch die dem Dienstherrn/ dem Arbeitgeber vorzulegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zählen zu den sogenannten Personalaktendaten.

Zu der Frage, welche Stelle für die Annahme der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zuständig ist, hat das für beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständige Ministerium für Inneres und Sport (MI) auf meine Anfrage Folgendes ausgeführt:

„Personalakten wie auch Personalaktendaten unterliegen einem besonderen Vertrauensschutz und sind vom Schutzbereich des § 50 BeamStG sowie der §§ 88 ff. NBG erfasst. Hierbei umschließt der Schutzbereich auch Unterlagen, die aktenmäßig noch nicht erfasst und gespeichert wurden, wie z. B. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Nach § 88 Abs. 4 NBG wird der Personenkreis, welcher Zugang zu Personalakten(daten) erhält, eingeschränkt. Zu dem berechtigten Personenkreis gehört in erster Linie der Dienstvorgesetzte, der primär für die Entgegennahme von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zuständig ist.

Von den Dienstvorgesetzten (§ 3 Abs. 2 NBG) sind die Vorgesetzten (§ 3 Abs. 3 NBG) abzugrenzen. Die oder der Vorgesetzte ist für die Überwachung der dienstlichen Tätigkeiten der Beamtin oder des Beamten verantwortlich, nicht aber für deren persönliche Rechtsstellung. Somit werden die Vorgesetzten grundsätzlich aus dem Kreis der „Berechtigten“ ausgenommen und haben grundsätzlich kein Recht zur Entgegennahme von Personalaktendaten.

Ungeachtet dieser gesetzlichen Festlegung habe ich allerdings keine Bedenken, wenn die Entgegennahme von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom Dienstvorgesetzten auf den unmittelbaren Fachvorgesetzten delegiert wird. Eine solche Delegation kann sich nach meiner Auffassung auch konkludent aus der Verwaltungspraxis ergeben. Die Erforderlichkeit für eine solche Handhabung dürfte sich regelmäßig aus der Notwendigkeit ergeben, dass gerade der Fachvorgesetzte im Hinblick auf zu ergreifende Vertretungsregelungen über die Arbeitsunfähigkeit möglichst schnell informiert sein muss. Dies wird bei einer unmittelbaren Vorlage der Bescheinigung beim unmittelbaren Vorgesetzten eher der Fall sein als wenn die Vorlage über die Personalstelle erfolgt. Diese Handhabung setzt allerdings voraus, dass der Vorgesetzte die Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit – da diese ihrem Wesen nach zur Personalakte gehört – umgehend an die für den Dienstvorgesetzten handelnde Personalstelle weiterleitet.

Eine Delegation bezüglich der Entgegennahme und Einsicht aller Personalaktendaten ist aus meiner Sicht dagegen nicht zulässig. **Der Kreis der mit Personalakten(daten) befassten Personen ist auf das erforderliche Maß zu beschränken.**“

Dieser Stellungnahme schlieÙe ich mich aus datenschutzrechtlicher Sicht an.

III. Tätigkeitsberichte (TB)

- Nr. 6.4 des 24. TB des Hessischen Datenschutzbeauftragten vom 31.12.1995, „Bescheinigung der Arbeitsgemeinschaft zur Rehabilitation Suchtkranker“, s. www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender
- Nr. 2.2 des 3. Teils des 24. TB des Landesbeauftragten für den Datenschutz Baden-Württemberg 2003 „Die Krankenkasse: Gut gemeint ist nicht immer richtig“, s. www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender
- Nr. 6.8 des 10. TB des Thüringer Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (Öffentlicher Bereich 2012/2013), s. www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
Prinzenstraße 5
30159 Hannover
Telefon 0511 120-4500
Fax 0511 120-4599
Ihre Ansprechpartner:
E-Mail an poststelle@fd.niedersachsen.de schreiben

Stand: 07. Januar 2016