



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

31 Donnerstag 152-214

KRANK

Arbeitsunfähigkeits-
bescheinigung

Ausfertigung zur Vorlage
beim Arbeitgeber

KRANKHEIT UND FEHLZEITEN –
IHRE GEGENSTRATEGIE

ZWEIFEL AN KRANKHEIT

Die meisten Arbeitsunfähigkeitszeiten sind unauffällig und korrekt. Aber es gibt sie, die „schwarzen Schafe“, etwa bei ständigen Freitags- und Montagserkrankungen. Hier sollten Sie genau prüfen! Seite 6-7

MITARBEITER- KONTROLLEN

Haben Sie Zweifel an den Fehltagen Ihrer Mitarbeiter, dürfen Sie Kontrollen durchführen, denn es gibt „Blaumacher“. Sie können Maßnahmen umsetzen, um die Fehlzeiten zu senken, ganz legal! Seite 10

RÜCKKEHR- GESPRÄCHE FÜHREN

Auf Krankenrückkehrgespräche sollten Sie im Einzelfall nicht verzichten und diese Gespräche individualisiert führen. Sie erfordern vor allem Ihre erhöhte Sensibilität in der Gesprächsführung. Seite 11



„Chef, Sie haben die Probezeit nicht bestanden“

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Deutschland wird aktuell über das Thema Krankenstand und Lohnfortzahlung heftig debattiert. Da gibt es die Idee, einen Karenztag für den 1. Tag einer Erkrankung einzuführen oder die Dauer der Entgeltfortzahlung zu deckeln. Tatsache ist: Der Krankenstand in deutschen Unternehmen bleibt weiterhin auf einem hohen Niveau. So meldete die Techniker-Krankenkasse auf der Grundlage eigener Zahlen, dass Mitarbeiter im Schnitt 9,5 Tage im Jahr krankgeschrieben seien.

Aktuell müssen Sie noch mit den bestehenden Rahmenbedingungen klarkommen. Daher haben wir für Sie in dieser Sonderausgabe die wichtigsten Kernpunkte des Themas Krankheit und Fehlzeiten zusammengestellt.

Lesen Sie selbst, wie beispielsweise der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung leicht erschüttert werden kann oder welche Maßnahmen Sie ergreifen dürfen, um die Fehlzeiten in Ihrem Betrieb zu senken.

Mit besten Grüßen

Michael T. Sobik
Rechtsanwalt

Michael T. Sobik ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht. Als Unternehmensjurist befasst er sich täglich mit allen personal- und arbeitsrechtlichen Fragen.

INHALT

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

- 3** So leicht kann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden

KRANKHEIT/MITARBEITERPFLICHTEN

- 4** Wie sich Ihr Mitarbeiter im Falle einer Krankheit zu verhalten hat

NACHWEISPFLICHTEN

- 5** Was Sie zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit wissen sollten

ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG/ZWEIFEL

- 6** Wie Sie erfolgreich auf zweifelhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen reagieren!

ZWEIFEL/FALLBEISPIELE

- 7** In diesen Fällen bestehen berechtigte Zweifel an der Erkrankung eines Mitarbeiters

KRANKHEIT/KOSTENBREMSE

- 8-9** Stoppen Sie die Kostenspirale der Entgeltfortzahlung und nehmen Dritte erfolgreich in Regress!

KRANKHEIT/KONTROLLEN

- 10** Mit diesen 4 Maßnahmen können Sie gegen die Fehlzeiten einzelner Mitarbeiter vorgehen

RÜCKKEHRGESPRÄCHE/GESPRÄCHSFÜHRUNG

- 11** Krankenrückkehrgespräche – der erfolgreiche Weg!

IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kunden-dienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autor:** Michael T. Sobik, Hamburg, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täg-lich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_nmann77

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 41–42/2025 von „Personal aktuell“ bei.

So leicht kann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt als extrem hoch. Trotzdem kann er erschüttert werden, und zwar dann, wenn durch konkrete Umstände beispielsweise der Mitarbeiter selbst ein widersprüchliches Verhalten zeigt oder die Krankheitsdauer Auffälligkeiten aufweist. So einen Fall hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln kürzlich zu entscheiden (LAG Köln, 3.6.2025, Az. 7 SLa 54/25).



Der Fall: Wirklich krank oder keine Lust auf die Arbeit?

Der Mitarbeiter dieses Falls war befristet vom 1.7.2022 bis 31.8.2024 als Omnibusfahrer bei dem Arbeitgeber angestellt. Er war von März bis Ende August 2023 insgesamt 27 Kalendertage arbeitsunfähig erkrankt. Bereits frühzeitig hatte der Arbeitgeber den Mitarbeiter darüber unterrichtet, dass er an einer Schulung teilnehmen müsse. Der Grund dafür war, dass ihm ein neuer Liniendienst zugewiesen werden sollte. Darüber war der Mitarbeiter wenig begeistert und hatte dies offen kommuniziert.

Kurz danach meldete er sich vom 27.9.2023 bis zum 8.10.2023 arbeitsunfähig. Als Begründung reichte er ärztliche Atteste ein, aus denen hervorging, dass der Mitarbeiter an einer Kolitis/Durchfallerkrankung erkrankt gewesen sei. Allerdings wurde der Mitarbeiter während dieser Erkrankungsphase von einem der Geschäftsführer des Arbeitgebers und dessen Familie am 28.9.2023 in einer Eisdiele angetroffen. Dieses Verhalten des Mitarbeiters verursachte beim Arbeitgeber Zweifel an dessen tatsächlicher Arbeitsunfähigkeit.

Vom 9.10.2023 bis zum 13.10.2023 war der Mitarbeiter wieder arbeitsfähig und nahm an einer Einweisung teil. Am 16.10.2023 gab der Mitarbeiter allerdings seine Ausrüstung zurück und reichte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wegen psychischer Beschwerden als Erstbescheinigung für den Zeitraum 16.10.2023 bis zum 22.10.2023 ein.

Der Arbeitgeber zahlte dem Mitarbeiter sein Gehalt für Oktober und November nur teilweise bzw. gar nicht aus. Seit dem 27.11.2023 bezog der Mitarbeiter schließlich Krankengeld.

Der Mitarbeiter verklagte den Arbeitgeber auf Zahlung des aus seiner Sicht ausstehenden Arbeitsentgelts. Er forderte die Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 1.10.2023 bis 8.10.2023 sowie für den Zeitraum vom 16.10.2023 bis zum 26.11.2023. Er begründete diese mit § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz).

Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung. Er meinte, es lägen berechnete Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters vor. Er warf ihm vor, seine Krankmeldungen seien nur vorgeschoben, um sich vor der Schulung und dem neuen Einsatz zu drücken.



Das Urteil: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert

Das LAG wies die Klage ab und stellte fest, dass der Mitarbeiter für den Zeitraum ab dem 16.10.2023 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall habe. Als Begründung wies das Gericht darauf hin, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert sei und der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit nicht auf andere Weise nachgewiesen habe.

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründet keine gesetzliche Vermutung einer tatsächlich bestehenden Arbeitsunfähigkeit. Das bedeutet, dass nur der Beweis des Gegenteils zulässig wäre. Ein Arbeitgeber ist auch nicht auf die in § 275 Abs. 1a Sozialgesetzbuch (SGB) V aufgeführten Beispiele ernsthafter Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit beschränkt. Bei den Anforderungen an die Darlegungslast der Parteien ist zu beachten, dass der Arbeitgeber im Regelfall keine Kenntnis von den Krankheitsursachen hat und nur in eingeschränktem Maß in der Lage ist, Indizien zur Erschütterung des Beweiswerts vorzutragen. Indizien, die den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung infrage stellen, können sich zudem auch aus dem eigenen Vortrag des Mitarbeiters ergeben. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, tritt hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast wieder derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage der Bescheinigung bestand. Der Mitarbeiter muss dann konkrete Tatsachen darlegen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen, und im Zweifel beweisen. Er muss dann substantiiert vortragen, welche Krankheiten vorgelegen bzw. welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden. Dies ist dem Mitarbeiter im vorliegenden Fall nicht gelungen, sodass die Klage abgewiesen werden musste.



Meine Empfehlung!

Sie sehen, dass es sich lohnt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen Ihrer Mitarbeiter einmal genauer anzuschauen, wenn Sie Zweifel haben. Ist der Beweiswert erschüttert, ist Ihr Mitarbeiter am Zug und die Hürden sind hier hoch. Scheuen Sie sich nicht, diesen Weg einzuschlagen, es kann sich bei berechtigten Zweifeln in Einzelfällen für Sie wirklich lohnen, denn Sie sparen die Kosten für die Entgeltfortzahlung! Mehr zu diesem spannenden Thema der Krankheit von Mitarbeitern und den dann entstehenden Kosten finden Sie in dieser Sonderausgabe.

Wie sich Ihr Mitarbeiter im Fall einer Krankheit zu verhalten hat

Immer wieder erreichen uns neue Höchststände zum Krankenstand der Mitarbeiter in Deutschland. Umso wichtiger für Sie ist es zu wissen, welche Regeln im Falle einer Erkrankung bestehen und worauf Sie und vor allen Dingen Ihr Mitarbeiter zu achten haben.

Bei einer Erkrankung muss Ihr Mitarbeiter sofort handeln!

Ist der Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, muss er zunächst schnell handeln. Die Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit hat Ihnen gegenüber grundsätzlich am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. Hierzu ist Ihr Mitarbeiter verpflichtet. Ihr Mitarbeiter kann sich also nicht viel Zeit lassen. Er sollte diese Anzeige nach Möglichkeit in den ersten Arbeitsstunden oder sogar vor Arbeitsbeginn abgeben. Das bloße Absenden einer entsprechenden Erklärung reicht nicht. Idealerweise muss also die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit noch vor Dienstantritt erfolgen, damit Sie ggf. die Möglichkeit haben, Ihr Personal neu zu disponieren.

Entgegen einem weitverbreiteten Missverständnis darf Ihr Mitarbeiter mit der Anzeige keineswegs so lange warten, bis ihm eine ärztliche Diagnose vorliegt. Manche Mitarbeiter glauben sogar, dass sie sich wegen der eAU gar nicht mehr melden müssen. Das ist ein Irrtum!

Fallbeispiel: *Carl C. fühlt sich nicht wohl. Er beschließt, heute zu Hause zu bleiben und dreht sich noch mal im Bett um. Erst gegen 13:00 Uhr ruft er seinen Arbeitgeber an und teilt mit, heute nicht zur Arbeit zu kommen. Folge: Hier darf der Arbeitgeber von Carl C. arbeitsrechtlich reagieren, und zwar mit einer Abmahnung. Die frühzeitige Anzeigepflicht ist keine Schikane des Gesetzgebers, sondern hilft dem Arbeitgeber, schnell auf den Arbeitsausfall eines Mitarbeiters zu reagieren.*

Zeigt ein Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit nicht wie vorgeschrieben unmittelbar vor Arbeitsantritt an, ist dies ein Grund für eine Abmahnung. Hält sich Ihr Mitarbeiter wiederholt und beharrlich nicht an diese Pflicht, kann dies eine außerordentliche, also fristlose Kündigung durch Sie als Arbeitgeber rechtfertigen.

Wem gegenüber die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen ist

Die Anzeige kann mündlich, telefonisch, schriftlich, aber auch durch Angehörige oder - im absoluten Ausnahmefall – Arbeitskollegen erfolgen. Die Anzeige ist Ihnen gegenüber als Arbeitgeber abzugeben. Es genügt nicht, wenn Ihr Mitarbeiter im Krankheitsfall vor Arbeitsbeginn einen Kollegen informiert, dass er nicht zur Arbeit erscheint. Ihr Mitarbeiter ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsbeginn bei der hierfür vorgesehenen Stelle in Ihrem Betrieb anzuzeigen. Die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann daher grundsätzlich nicht von Ihrem Mitarbeiter delegiert werden (Landesarbeitsgericht (LAG) München, 5.12.2024,

Az. 3 TaBV 56/24), es sei denn, es liegt eine Notsituation vor. Dabei reicht es aus, wenn sie gegenüber solchen Personen erfolgt, die zur Entgegennahme derartiger Äußerungen berechtigt sind, zum Beispiel Gruppenleiter oder Sachbearbeiter der Personalabteilung oder der Dienstvorgesetzte.



Meine Empfehlung!

Legen Sie in Ihrem Betrieb unbedingt klar und verbindlich fest, gegenüber wem arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter die Anzeige machen müssen. Im Idealfall sollte dies gegenüber dem Disziplinarvorgesetzten per Telefon erfolgen, denn er muss als Erster wissen, welcher Mitarbeiter ausfällt.

Zudem ist es für den Mitarbeiter dann nicht mehr so einfach, „eben mal“ einen Arbeitskollegen über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Diesen leichten Weg sollten Sie Ihrem Mitarbeiter einfach abschneiden.

Das gilt bei Verstößen gegen die Anzeigepflicht Ihres Mitarbeiters

Wegen der unmittelbaren Auswirkungen einer nicht rechtzeitig erfolgten Anzeige der Arbeitsunfähigkeit auf den Betriebsablauf und die betriebliche Organisation haben Sie als Arbeitgeber ein größeres Interesse an einer unverzüglichen Krankmeldung als an einem ärztlichen Nachweis darüber.

Deshalb müssen Sie sich als Arbeitgeber nicht damit zufriedengeben, dass Ihnen Ihr Mitarbeiter erst nach dem üblichen Arbeitszeitbeginn die Arbeitsunfähigkeit per „gelbem Schein“ nachweist. Sie können vielmehr verlangen, dass Ihr Mitarbeiter Sie als Arbeitgeber unmittelbar bei Arbeitsbeginn über seine voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit informiert. Tut er das nicht, ist eine Abmahnung gerechtfertigt.

Scheuen Sie sich nicht, in solchen Fällen immer auf eine Abmahnung zu setzen. Nur so hat Ihr Mitarbeiter die Chance, in Zukunft sein Verhalten zu ändern. Denken Sie daran, dass eine Abmahnung keine Bestrafung oder Sanktion ist.

Vergessen Sie also nicht: Eine Abmahnung soll dazu dienen, den Mitarbeiter auf seine Pflichten hinzuweisen und ihm die Chance geben, sein Verhalten im positiven Sinn zu korrigieren und sich an die Regeln zu halten. Dem Mitarbeiter sollte klar werden, dass er im Wiederholungsfall einer verspäteten Anzeige seiner Arbeitsunfähigkeit mit einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen muss. Diese Botschaft muss Ihren Mitarbeiter eindeutig und klar erreichen.

Was Sie zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters wissen sollten

Der seit vielen Jahren bekannte „gelbe Schein“, also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf gelbem Papier, hat sich schon vor einiger Zeit verabschiedet. Seit 2023 wird das Meldeverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für Sie verpflichtend. Die eAU löst das bisherige Verfahren der Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab.

So sieht das Verfahren der eAU Schritt für Schritt aus

Die Weiterleitung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse übernimmt nicht mehr Ihr Mitarbeiter als Versicherter selbst, sondern der ausstellende Arzt. Er übermittelt über die Telematikinfrastruktur die eAU, die mit dem elektronischen Arztausweis elektronisch signiert wird, an die zuständige Krankenkasse.

Vorsicht! Das eAU-Verfahren gilt aber nur für Ihre gesetzlich krankenversicherten Mitarbeiter. Ist der Mitarbeiter privat krankenversichert, gilt nach wie vor, dass die vom Arzt erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am 3. Arbeitstag nach Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Ihnen vorgelegt werden muss. Hier gilt unverändert die Vorlagepflicht in Papierform. Ausnahmen vom neuen eAU-Verfahren gelten auch für

- Minijobber in Privathaushalten und
- die Mitarbeiter, die von einem Arzt behandelt wurden, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Für alle sonstigen Minijobber ist allerdings das eAU-Verfahren bindend.

Und so funktioniert das eAU-Verfahren:

Schritt 1: Ihr Mitarbeiter meldet Ihnen als Arbeitgeber unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit. Diese Pflicht bleibt also unverändert bestehen. In der Regel erfolgt diese Anzeige vor dem eigentlichen Arztbesuch. Ebenfalls muss Ihr Mitarbeiter die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit so schnell wie möglich mitteilen.

Schritt 2: Ihr Mitarbeiter erhält von seinem Arzt einen Ausdruck seiner Arbeitsunfähigkeitsdaten für sich selbst. Auf seinen Wunsch erhält er außerdem eine ausgedruckte AU-Bescheinigung für seinen Arbeitgeber.

Schritt 3: Nach dem Arztbesuch, spätestens bis 24 Uhr desselben Tages, übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse Ihres Mitarbeiters. Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes übermittelt das Krankenhaus die Aufenthalts- und Entlassungsdaten an die Krankenkasse.

Schritt 4: Sie oder ein von Ihnen Beauftragter, etwa die externe Lohnabrechnungsstelle, sendet eine Anfrage nach der eAU über deren Kommunikationsserver an die Krankenkasse.

Schritt 5: Nach Erhalt Ihrer Anfrage stellt die Krankenkasse die eAU zum Abruf auf dem Kommunikationsserver für Sie bzw. Ihren

externen Beauftragten bereit. Sie als Arbeitgeber oder Ihr Beauftragter erhält eine Benachrichtigung über die erfolgte Bereitstellung. Der Abruf sollte am Folgetag der ärztlichen Feststellung möglich sein.

Setzen Sie ruhig mal auf die vorgezogene Nachweispflicht ab dem 1. Tag einer Arbeitsunfähigkeit

Besonders ärgerlich sind die Blaumacher, die sich das Wochenende verlängern, indem Sie noch einen Tag krankfeiern. In diesen Fällen erlaubt Ihnen das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), bereits früher ein Attest von Ihren Mitarbeitern zu verlangen, § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG. Somit können Sie sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung also schon am 1., 2. oder 3. Krankheitstag vorlegen lassen. Dieses Recht haben Sie auch in Zukunft und trotz der eAU. Und für die Vorlage ab dem 1. Tag einer Arbeitsunfähigkeit brauchen Sie auch keinen speziellen Grund. Die Regelung über eine Verkürzung der Nachweispflicht können Sie in Ihrem Betrieb sowohl allgemein für alle Mitarbeiter – etwa durch Aushang am Schwarzen Brett, durch eine Betriebsvereinbarung – oder aber auch einzelvertraglich festlegen.

Falls Sie die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen möchten, sollten Sie dies bereits in den Arbeitsvertrag Ihres Mitarbeiters aufnehmen. Hierzu bietet sich folgende Musterformulierung an:

(1) Der Mitarbeiter ist im Fall einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und die voraussichtliche Dauer der Krankheit anzugeben.

(2) Darüber hinaus ist der Mitarbeiter verpflichtet, bereits am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung darüber und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Die Vorlagepflicht besteht in jedem Fall, also auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht länger als 3 Tage dauert.

Hinweis: Bevor Sie nun die Vorlage ab dem ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit verlangen, sollten Sie Folgendes bedenken: Dass ein Arzt eine Ein-Tages-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellt, ist ungewöhnlich. Es besteht die Gefahr, dass Ihre Mitarbeiter dann gleich für mehrere Tage krankgeschrieben werden. Dann fehlen Ihnen plötzlich Mitarbeiter aufgrund kleinerer Erkrankungen eine ganze Woche oder länger. Beschränken Sie deshalb die Vorlagepflicht auf die Fälle der hartnäckigen Ein-Tages-Erkrankungen!

Wie Sie richtig auf zweifelhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen reagieren!

Immer wieder mussten sich in den letzten Monaten Arbeitsgerichte mit der Frage beschäftigen, wann es Zweifel an Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Mitarbeitern geben kann. Positiv ist, dass eine Reihe von Urteilen mehr Klarheit geschaffen hat und Ihre Position stärkt. Kürzlich hat sich auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung wieder einmal zu diesem Thema geäußert (BAG, 15.1.2025, 5 AZR 284/24).

Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gilt nicht ewig!

Sie können den Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttern. Solche Zweifel sind beispielsweise insbesondere dann angebracht, wenn Ihr Mitarbeiter

- auffällig häufig für kurze oder lange Zeit arbeitsunfähig erkrankt ist oder
- den Beginn einer Arbeitsunfähigkeit oft auf einen Arbeitstag am Ende oder Anfang der Arbeitswoche legt oder
- die Arbeitsunfähigkeit ein Arzt festgestellt hat, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen bereits aufgefallen ist (§§ 275, 277 Sozialgesetzbuch (SGB) V).

Diese 3 aktuellen Urteile stärken die Rechte des Arbeitgebers

Arbeitsgerichte urteilen oft sehr arbeitnehmerfreundlich. Umso erfreulicher ist es, dass in der letzten Zeit beim Thema Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen Urteile ergangen sind, die Ihre Rechte als Arbeitgeber stärken. Es geht dabei vor allem um folgende 3 Urteile:

Urteil 1: Zweifel an AU-Bescheinigung aus dem außereuropäischen Ausland

Das BAG zweifelt nicht grundsätzlich am Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Maßgeblich aber ist, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden hat. Es ist immer eine Gesamtwürdigung des Sachverhalts vorzunehmen. Hatte sich der Arbeitnehmer in der Vergangenheit schon mehrfach während des Urlaubs im Ausland krankgemeldet, kann dies zu Zweifeln am Beweiswert einer AU-Bescheinigung aus dem außereuropäischen Ausland führen (BAG, 15.1.2025, 5 AZR 284/24).

Urteil 2: AU-Bescheinigung deckungsgleich mit Kündigungsfrist

Ein Praxisklassiker landete vor dem Arbeitsgericht. Der Mitarbeiter erhält eine Kündigung und reicht prompt eine AU-Bescheinigung ein, die „deckungsgleich“ mit der Kündigungsfrist ist. Aufgrund des zeitlichen Zusammenfalls zwischen bescheinigter Arbeitsunfähigkeit sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist („passgenau“) können ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung bestehen (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, 7.5.2024, Az. 5 Sa 98/23).

Urteil 3: Auffällige Krankschreibungsintervalle können Zweifel hervorrufen

Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war deshalb erschüttert, da die Bescheinigungen im konkreten Fall unter Verstoß gegen die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien (AU-RL) erstellt worden waren. Die Erst- wie auch die erste Folgebescheinigung waren ohne jeden persönlichen Kontakt zwischen Arzt und Mitarbeiterin erstellt worden. Es gab lediglich telefonische Kontakte zwischen der Mitarbeiterin und dem behandelnden Arzt (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, 18.4.2024, Az. 6 Sa 416/23).

So können Sie Ihre Zweifel an der AU-Bescheinigung geltend machen

Die Krankheitssituationen aufseiten Ihres Mitarbeiters können sehr unterschiedlich sein. Verdächtige Fallkonstellationen sind etwa:

- Montag-/Freitag-Erkrankungen,
- auffällig zahlreiche und kurze Einzelerkrankungen
- Arbeitsunfähigkeitszeiten unmittelbar vor oder nach einem Urlaub
- Bescheinigungen der Krankheitszeiten von immer demselben Arzt
- Nebenbeschäftigungen des Mitarbeiters während des bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeitraums
- sportliche Aktivitäten trotz einer attestierten Arbeitsunfähigkeit
- Vorlage des Attestes im Anschluss an die Ablehnung eines Urlaubsantrags

Für Sie besteht die Schwierigkeit darin, dass Sie den hohen Beweiswert der Ihnen vorgelegten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern müssen. Gelingt es Ihnen, ist es dann Sache Ihres Mitarbeiters zu beweisen, dass er dennoch arbeitsunfähig war.

Meine Empfehlung!

Haben Sie Zweifel an den Ihnen vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, sollten Sie sofort damit beginnen, Beweise zu sichern und zu sammeln. Dokumentieren Sie den Sachverhalt lückenlos und akribisch. Schalten Sie, wenn nötig, sofort den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MdK) ein. So erhöhen Sie Ihre Chancen bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

In diesen Fällen bestehen berechnigte Zweifel an der Erkrankung eines Mitarbeiters

Haben Sie Zweifel an der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sind Sie am Zug. Sie müssen jetzt im Einzelnen begründen, auf welche konkreten Umstände Sie Ihre Zweifel stützen. Vermutungen, Mutmaßungen oder Behauptungen reichen hier nicht aus.

Sammeln Sie Beweise für Ihre Zweifel

Falls Sie eine AU-Bescheinigung bezweifeln wollen, sollten Sie gut vorbereitet sein. Folgende Tatsachen reichen beispielsweise aus,

um die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung inhaltlich zu erschüttern. Liegt einer dieser Punkte vor, können Sie berechnigte Zweifel an der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Ihres Mitarbeiters geltend machen.

SACHVERHALT	JA	NEIN
Arbeitsunfähigkeit wurde rückwirkend für mehr als 3 Tage ausgestellt.	☐	☐
Die AU-Bescheinigung wurde allein aufgrund eines Telefonats mit dem Mitarbeiter ausgestellt.	☐	☐
Die Arbeitsunfähigkeit wurde von einem Arzt festgestellt, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten AU-Bescheinigungen bereits aufgefallen ist.	☐	☐
häufiger Arztwechsel des Mitarbeiters	☐	☐
Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde vom Arzt attestiert, ohne die Art der am jeweiligen Arbeitsplatz auszuführenden Tätigkeit zu berücksichtigen.	☐	☐
Der Mitarbeiter ist der Aufforderung, sich vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen untersuchen zu lassen, nicht nachgekommen.	☐	☐
Die Arbeitsunfähigkeit wurde vom Mitarbeiter angedroht.	☐	☐
Der Mitarbeiter hat seine Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an einen Urlaub genommen, nachdem ihm ein längerer Urlaub verweigert wurde.	☐	☐
Der Mitarbeiter ist wiederholt gemeinsam mit seinem Ehepartner nach Urlaubsende erkrankt.	☐	☐
Der Mitarbeiter geht während der Arbeitsunfähigkeit einer anstrengenden sportlichen Betätigung nach.	☐	☐
Der Mitarbeiter unternimmt während der Arbeitsunfähigkeit beschwerliche Reisen.	☐	☐
Der Mitarbeiter wird bei Besuchen von Vergnügungsstätten ertappt.	☐	☐
Der Mitarbeiter wird bei verordneter Bettruhe mehrmals nicht zu Hause angetroffen.	☐	☐
Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde nach Erhalt der Kündigung vorgelegt.	☐	☐

Vergessen Sie nicht: Blaumachen ist kein Kavaliersdelikt, sondern Betrug

Die allermeisten Mitarbeiter tricksen nicht mit ihren Krankheiten und bleiben nur dann der Arbeit fern, wenn wirklich eine ernste gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt. Mitarbeiter, die ihre Arbeitsunfähigkeit vortäuschen, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieses Verhalten ist strafrechtlich als Betrug zu bewerten. Hier ist sogar eine fristlose, außerordentliche Kündigung gerechtfertigt. Aber Sie müssen den Sachverhalt beweisen.

Meine Empfehlung!

Liegen bei Ihnen aber berechnigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit vor, können Sie auch auf den Einsatz von Detektiven setzen. Das sollte jedoch nur im Einzelfall erfolgen, sofern Sie auch sicher nachweisen können, dass Ihr Verdacht auf Tatsachen beruht und nicht auf Vermutungen.

Stellt sich dann heraus, dass Ihr Verdacht begründet war, können Sie die Kosten für den Detektiveinsatz beim Mitarbeiter geltend machen.

Stoppen Sie die Kostenspirale der Entgeltfortzahlung und nehmen Dritte im Einzelfall in Regress!

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, soll nicht bestraft werden. Deshalb bekommt er erst einmal sein Gehalt für maximal 6 Wochen weitergezahlt. Dennoch gibt es Fallkonstellationen, in denen es sich für Sie als Arbeitgeber lohnt, auf die Kostenbremse zu treten. Es rechnet sich, genau darauf zu achten, was Sie weiterzahlen müssen. Und es gibt Fälle, in denen Sie Dritte zur Kasse bitten können.

So ermitteln Sie die richtige Höhe der Entgeltfortzahlung

Ihr Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 6 Wochen; das entspricht 42 Kalendertagen (§ 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Voraussetzung hierfür ist, dass

- die Arbeitsunfähigkeit auf eine Krankheit zurückzuführen ist,
- die Krankheit alleinige Ursache für die Verhinderung der Arbeitsleistung ist,
- der Mitarbeiter die Wartezeit von mehr als 4 Wochen erfüllt hat und
- Ihren Mitarbeiter kein Verschulden trifft.

Liegen diese Voraussetzungen vor, beträgt die Entgeltfortzahlung 100 % (§ 4 Absatz 1 EFZG). Es gilt das Lohnausfallprinzip. Ihr Mitarbeiter soll durch die Krankheit nicht schlechter-, aber auch nicht bessergestellt werden, als wenn er gearbeitet hätte. Sie haben das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das Ihrem Mitarbeiter bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht.

Was zum Arbeitsentgelt gehört, das weitergezahlt werden muss

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt Ihres Mitarbeiters gehören auch folgende Leistungen:

- Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn Ihrem Mitarbeiter anhand der festgelegten Dienstplaneinteilungen auch Zuschläge, etwa für Sonntags- oder Nachtarbeit, gewährt worden wären,
- Erschweris- und Gefahrenzulagen,
- Leistungs- und andere Prämien, soweit Ihr Mitarbeiter diese bisher regelmäßig erhalten hat, etwa für Pünktlichkeit oder besondere Qualität,
- laufend gezahlte Gewinnbeteiligungen oder Gratifikationen,
- Provisionen oder sonstige wechselnde Bezüge,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Sachbezüge, die einen geldwerten Vorteil darstellen, sind für die Dauer der 6-Wochen-Frist weiterzugewähren, etwa im Falle der Nutzung eines Dienstwagens.

Dagegen ist im Gesetz ausdrücklich festgelegt, dass bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung unregelmäßig geleistete Überstunden nicht mit einfließen (§ 4 Absatz 1a Satz 1 EFZG).

Daneben bleiben aber auch folgende Leistungen außen vor:

- (pauschaler) Ersatz für tatsächliche Aufwendungen, zum Beispiel für Reisekosten oder Spesen

- Essenszuschüsse für verbilligtes Kantinenessen
- Trinkgelder

Erhält Ihr Mitarbeiter Akkordlohn oder eine sonstige auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der vom Mitarbeiter in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

Keine Entgeltfortzahlung für neue Mitarbeiter

Besonders ärgerlich sind die Fälle, in denen neue Mitarbeiter ihre Arbeit aufnehmen und sich sofort arbeitsunfähig krankmelden. In der Praxis wird leider oft vergessen: Neue Mitarbeiter haben erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 Absatz 3 EFZG). Es gilt also eine 4-wöchige Wartefrist.

Für Sie heißt das: In den ersten 4 Wochen müssen Sie im Fall einer Arbeitsunfähigkeit neu eingestellten Mitarbeitern das Gehalt **nicht** fortzahlen.

Wer seine Arbeitsunfähigkeit verschuldet, hat keine Entgeltfortzahlung verdient!

Ihr Mitarbeiter darf seine Arbeitsunfähigkeit auch nicht verschuldet haben. Das setzt allerdings ein grobes Handeln gegen sich selbst voraus. Der Entgeltfortzahlungsanspruch Ihres Mitarbeiters entfällt nämlich immer dann, wenn Ihr Mitarbeiter

- die Krankheit unmittelbar verschuldet,
- eine bestehende Krankheit verschlimmert oder
- zu einer bestehenden Krankheit schuldhaft eine weitere Krankheit verursacht hat.

Schuldhaft im Sinne des § 3 Absatz 1 EFZG handelt Ihr Mitarbeiter, wenn er in grober Weise gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Ob diese abstrakte Definition im Einzelfall erfüllt ist, hängt von den jeweiligen Umständen ab und ist deshalb von Fall zu Fall zu entscheiden.

Das sind die häufigsten Praxisfälle selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit

Zu den häufigsten Fällen selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit gehören:

Arbeits- und Betriebsunfälle gelten als selbst verschuldet, wenn Ihr Mitarbeiter dabei grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat und dadurch Leib und Leben oder Gesundheit leichtfertig aufs

Spiel setzt. Das gilt beispielsweise beim Nichtbeachten der Sicherheitsvorschriften.

- **Drogensucht**, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, ist generell als selbst verschuldet anzusehen.
- **Sportunfälle** gelten als selbst verschuldet, wenn Ihr Mitarbeiter an einer gefährlichen Sportart teilgenommen hat, bei der das Verletzungsrisiko als besonders hoch bewertet wird und er sich unbeherrschbaren Gefahren ausgesetzt hat. Hierzu gehören beispielsweise Kickboxen oder Bungeespringen.
- **Schlägereien** und damit verbundene Folgen sind in der Regel als selbst verschuldet anzusehen. Das gilt besonders bei provozierten Schlägereien oder infolge übermäßigen Alkoholgenusses.
- **Verkehrsunfälle** und ihre Folgen gelten als selbst verschuldet, wenn Ihr Mitarbeiter den Unfall durch einen grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoß gegen die Verkehrsregeln herbeigeführt und dabei Leib und Leben leichtfertig aufs Spiel gesetzt hat.

Sie müssen das Verschulden nachweisen können!

Ihr Mitarbeiter hat auf Ihr Verlangen hin, alle Einzelheiten seines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung darzulegen. Allerdings müssen Sie sein Verschulden beweisen. Dafür reicht, dass Sie den Beweis des ersten Anscheins darlegen. Dies sind Umstände, die nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf schuldhaftes Verhalten Ihres Mitarbeiters schließen lassen.

Sonderfall Alkohol: Hier können Sie den Entgeltfortzahlungsanspruch stoppen

Alkohol spielt leider immer wieder eine besondere Rolle im betrieblichen Alltag. Was viele Mitarbeiter vergessen: Sie spielen auch mit ihrem Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn sie infolge des Alkoholmissbrauchs arbeitsunfähig werden.

Alkoholmissbrauch ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn Ihr Mitarbeiter durch übermäßigen Alkoholkonsum arbeitsunfähig krank wird oder wenn ihm der Alkoholkonsum ärztlich untersagt war.

Wichtig ist aber, dass Sie zwischen Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit (= Alkoholismus, Alkoholsucht) unterscheiden. Alkoholismus ist eine Krankheit. Deshalb müssen Sie in diesem Fall das Entgelt fortzahlen. Das gilt auch dann, wenn Ihr alkoholkranker Mitarbeiter wegen eines Rausches arbeitsunfähig wird.

Hat Ihr Mitarbeiter bereits eine Entziehungskur absolviert und wird rückfällig, so liegt hier grundsätzlich keine verschuldete Arbeitsunfähigkeit vor. In einem solchen Fall tragen Sie als Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass im Einzelfall doch ein Verschulden vorlag.

Regress: So holen Sie Ihr Geld zurück

Sie können die Kosten Ihrer Entgeltfortzahlung deutlich senken, wenn ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters verursacht hat. Ihrem Mitarbeiter steht nämlich auch dann ein An-

spruch auf Fortzahlung seines Arbeitsentgelts zu, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht wurde.

Hat Ihr Mitarbeiter einen gesetzlichen Schadensersatzanspruch wegen Verdienstauffalls gegen einen Schädiger, geht dieser Anspruch nach § 6 Absatz 1 EFZG automatisch auf Sie über. Der Grund hierfür ist, dass nur Ihnen ein Schaden entstanden ist, weil Sie die Entgeltfortzahlung geleistet haben.

Fallbeispiel: Michael R. ist Mitarbeiter der Firma L. Während einer Dienstreise wird er bei einem Autounfall schwer verletzt und fällt für 10 Wochen aus. Den Unfall hat ein Dritter verursacht, der nachweislich die Verkehrsvorschriften außer Acht gelassen hat. **Folge:** Der Arbeitgeber von Michael R. muss in diesem Fall 6 Wochen die Entgeltfortzahlung leisten. Allerdings ist hier der Dritte eindeutig der Unfallverursacher. Gegen diese Person hat Michael R. Schadensersatzansprüche. Zu diesen gehört auch der Verdienstauffall. Dieser Schadensersatzanspruch geht per Gesetz auf seinen Arbeitgeber über, sobald dieser die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gezahlt hat.

Ihr Schadensersatzanspruch umfasst folgende Forderungen:

- das weitergezahlte Arbeitsentgelt Ihres Mitarbeiters
- die Sozialversicherungsbeiträge Ihres Mitarbeiters
- Zahlungen, die sich auf die gesamte Arbeitsunfähigkeitsdauer erstrecken, wie beispielsweise Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikationen, vermögenswirksame Leistungen, Erfolgsbeteiligungen oder Treueprämien

Ihr arbeitsunfähiger Mitarbeiter muss Ihnen als Arbeitgeber unverzüglich (= ohne schuldhaftes Zögern) die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben mitteilen (§ 6 Absatz 2 EFZG). Hierzu gehören insbesondere

- Schadensursache und Schadenshergang,
- Name des Schädigers und mögliche Zeugen,
- gegebenenfalls Urkunden.

Sie dürfen außerdem die Entgeltfortzahlung endgültig verweigern, § 7 Absatz 1 Nr. 2 EFZG. Voraussetzung ist, dass Ihr Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf Sie als Arbeitgeber gemäß § 6 EFZG schuldhaft verhindert. Die Verhinderung kann darin liegen, dass der Mitarbeiter

- den Schadensersatzanspruch selbst geltend macht,
- ihn an einen Dritten abtritt,
- auf den Schadensersatz gegenüber dem Schädiger verzichtet oder aber
- sich – dauerhaft – weigert, Ihnen die Angaben zur Geltendmachung des Schadensersatzes zu machen.

Vorsicht! Haben Sie das Arbeitsentgelt weitergezahlt, obwohl Sie eigentlich die Zahlung endgültig verweigern durften, können Sie die Rückzahlung nur verlangen, wenn Sie von Ihrem Verweigerungsrecht nichts gewusst haben. Andernfalls ist Ihr Rückforderungsrecht ausgeschlossen und Ihr Geld weg. Auf diesen Punkt sollten Sie unbedingt achten.

Mit diesen 4 Maßnahmen können Sie gegen die Fehlzeiten einzelner Mitarbeiter vorgehen

Zugegeben: „Blaumacher“ ist wirklich kein schöner Begriff. Aber: Es gibt sie. Und zwar in fast jedem Betrieb. Da werden Sie oft mit guten Worten nichts erreichen. Dann ist das Arbeitsrecht gefordert. Gehen Sie wie folgt vor.

1. Maßnahme: Individualisieren Sie die Fehlzeitentage für den einzelnen Mitarbeiter

Analysieren Sie zunächst allgemein die Fehlzeiten in Ihrem Betrieb. Im nächsten Schritt sollten Sie diese Fehlzeiten individualisieren, das heißt auf den einzelnen Mitarbeiter konkretisieren und so eventuell die „schwarzen Schafe“ ausfindig machen. Besorgen Sie sich bei einzelnen, besonders auffälligen Mitarbeitern einen Überblick über Umfang und Dauer der Fehlzeiten sowie über die genaue zeitliche Lage der jeweiligen Ausfallzeiten. Nur so fallen Ihnen häufige Montag-/Freitag-Erkrankungen sowie Erkrankungen an Brückentagen und im Anschluss an Urlaubszeiten auf. Übrigens: Die Rechtsprechung ist auf Ihrer Seite. Das BAG hat ein „grundsätzlich überwiegendes Interesse“ von Ihnen daran anerkannt, dass Sie Informationen über die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zum Zwecke einer berechtigten späteren Verwertung sammeln. Allerdings sind Sie verpflichtet, derart sensible Daten vor Missbrauch zu bewahren. Sie müssen durch organisatorische Schutzvorkehrungen wie Passwortschutz oder einen verschlossenen Umschlag in der Personalakte sicherstellen, dass nur ein begrenzter Personenkreis Zugriff auf diese Daten hat.

2. Maßnahme: Wenden Sie sich an den Medizinischen Dienst der Krankenkassen

Bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers können Sie von der zuständigen Krankenkasse verlangen, eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) zu der Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters einzuholen (§ 275 Abs. 1a Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) V). Der MDK kann aber erst eingeschaltet werden, wenn Sie berechtigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters haben. Das ist nach dem Gesetz der Fall, wenn

- der Mitarbeiter auffällig häufig oder sehr häufig für kurze Zeit arbeitsunfähig ist oder
- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag zu Beginn oder am Ende der Arbeitswoche fällt oder
- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wurde, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten AU-Bescheinigungen auffällig geworden ist.

Informieren Sie die Krankenkasse dabei im Einzelnen über die bestehenden Verdachtsumstände. Das Ergebnis des Gutachtens teilt Ihnen die Krankenkasse nur dann mit, wenn der MDK die Arbeitsfähigkeit bejaht. Der Beweiswert dieses Gutachtens ist allerdings keineswegs automatisch größer als der der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Deshalb steht trotz des MDK-Gutachtens noch nicht verbindlich fest, dass eine lediglich vorgetäuschte Krankheit

vorliegt. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist jetzt allerdings massiv erschüttert.

3. Maßnahme: Setzen Sie auf Krankenrückkehrgespräche

Individuelle Krankenrückkehrgespräche haben sich in der Praxis bewährt. Die Zahl der „Spontanheilungen“ ist immer wieder überraschend. Der Grund liegt auf der Hand: Die Hemmschwelle für „Blaumachen“ erhöht sich enorm. Und in einem solchen Gespräch dürfen Sie ruhig fragen,

ob die Krankheit nun ausgeheilt ist,

welche Ursachen, eventuell sogar betriebliche, zu der Krankheit geführt haben,

ob der Mitarbeiter wieder voll einsatzfähig ist oder

ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen künftig Abhilfe schaffen und dadurch eine Wiederholung der Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann.

Zwar ist Ihr Mitarbeiter nicht verpflichtet, umfassende Aussagen zur Art der Krankheit oder Krankheitsursache zu machen oder gar seinen Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden. Freiwillig sind aber solche Angaben möglich und erlaubt. Wie Sie ein solches Krankenrückkehrgespräch führen, zeigen wir Ihnen auf der folgenden Seite!

4. Maßnahme: Jetzt ist der Detektiv dran!

In besonders schwerwiegenden Fällen dürfen Sie zur Kontrolle eines arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiters einen Detektiv einsetzen. Grundsätzlich sind die Kosten hierfür von Ihnen zu tragen. Nur dann, wenn der Mitarbeiter durch einen konkreten Verdacht zu einer solchen Maßnahme Anlass gegeben hat und er einer vorsätzlichen Vertragsverletzung überführt wird, kommt eine Schadensersatzforderung für Sie in Betracht. Dann ist Ihr Mitarbeiter zur Erstattung der Detektivkosten verpflichtet. Aber Vorsicht: Das BAG hat der Überwachung von Mitarbeitern durch Detektive enge Grenzen gesetzt. Nur wenn ein Verdacht auf Tatsachen beruht und konkret ist, dürfen Sie Detektive zur Kontrolle von Mitarbeitern einsetzen!

Vorsicht! Selbst sollten Sie nie Detektiv „spielen“. Führen Sie deshalb keine persönlichen Hausbesuche bei kranken Mitarbeitern durch. Solche Besuche sind zwar zulässig, aber fast immer nutzlos. Hausbesuche und die Aussagen oder Wertungen der Krankenkontrollen haben nur einen geringen Beweiswert, da diesen Personen der medizinische Sachverstand fehlt.

Krankenrückkehrgespräche – der erfolgreiche Weg!

In Krankenrückkehrgesprächen geht es in erster Linie darum, dass Sie mit Ihrem betreffenden Mitarbeiter Kontakt aufnehmen, sich mit ihm nach seiner Rückkehr aus der Krankheit zusammensetzen und über seine Fehlzeiten sprechen

Führen Sie immer individuelle Gespräche

Im Rückkehrgespräch nach einer Erkrankung werden die aktuelle gesundheitliche Situation Ihres Mitarbeiters, eventuelle arbeitsbedingte Ursachen der Fehlzeiten und die Zusammenhänge mit früheren Erkrankungen erörtert und erfragt. Eine Protokollierung ist dabei obligatorisch und manchmal erfolgt die Gesprächsführung nach bestimmten vorgegebenen Standards.

Meine Empfehlung!

Auch hier gilt: Eine gute Vorbereitung ist ein „Muss“. Verschaffen Sie sich vor dem Gespräch deshalb einen Überblick über die Fehlzeiten Ihres Mitarbeiters und die Entwicklung seiner Anwesenheit in den letzten Monaten. **Noch etwas:** Formalisierte, also Krankenrückkehrgespräche nach bestimmten Standards, die Sie nach einem vorab festgelegten Schema führen, sind immer mitbestimmungspflichtig. Wollen Sie vermeiden, dass Sie hier mit Ihrem Betriebsrat eine Vereinbarung treffen müssen, führen Sie immer individuelle Gespräche ohne feste Vorgaben oder Standards.

An diese Regeln sollten Sie sich bei Krankenrückkehrgesprächen halten

Die folgenden Regeln sollten Sie bei diesen speziellen Gesprächen unbedingt beachten.

1. Kein Ausspionieren Ihrer Mitarbeiter

Ziel dieser Gespräche darf auf gar keinen Fall sein, dass Sie Ihre Mitarbeiter ausspionieren – lassen Sie das Gespräch nicht zu einer peinlichen Befragung werden!

2. Beachten Sie das Persönlichkeitsrecht

Auch im Krankenrückkehrgespräch haben Sie das Persönlichkeitsrecht Ihres Mitarbeiters zu achten. Zeigen Sie deshalb unbedingt Fingerspitzengefühl.

3. Die Diagnose bleibt Tabuzone

Die Diagnose, die zur Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters geführt hat, bleibt grundsätzlich tabu. Ihr Mitarbeiter muss sich hierzu nicht äußern. Eine Ausnahme besteht nur, wenn Sie ein berechtigtes betriebliches Interesse an dieser Frage haben, etwa wegen Ansteckungsgefahr. Oder in dem Fall, dass der begründete Verdacht besteht, dass Ihr Mitarbeiter die Erkrankung nur vorge täuscht hat.

So läuft ein Krankenrückkehrgespräch ab

Um den Ablauf eines Krankenrückkehrgesprächs zu strukturieren, hilft Ihnen der folgende Gesprächsleitfaden:

1. Begrüßen Sie den Mitarbeiter und zeigen Sie Ihre Freude über dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz.

„Hallo Herr F.! Ich freue mich, Sie zu sehen. Wie geht es Ihnen?“

2. Erklären Sie dem Mitarbeiter kurz den Grund des Gesprächs und deuten Sie Ihre Fürsorge an.

„Als Vorgesetzter mache ich mir Gedanken über die Gesundheit der Mitarbeiter und habe hier ja eine besondere Fürsorgepflicht. Ich möchte mich deshalb kurz mit Ihnen unterhalten.“

3. Weisen Sie jetzt unbedingt auf die Vertraulichkeit des Gesprächs hin. Dieser Punkt ist besonders zu Beginn der Unterhaltung wichtig.

„Sie dürfen absolut sicher sein, dass dieses Gespräch unter uns bleibt. Es besteht für beide Seiten absolute Vertraulichkeit und Sie wissen ja, dass Sie mir keine näheren Einzelheiten über Ihre Erkrankung oder gar die Krankheitsursachen erzählen müssen.“

4. Steigen Sie jetzt in das eigentliche Gespräch ein, am besten mit der Frage nach dem aktuellen Gesundheitszustand des Mitarbeiters.

„Sie sind jetzt seit 2 Tagen wieder an Ihrem Arbeitsplatz. Wie geht es Ihnen? Wie ist Ihr aktueller Gesundheitszustand? Sind Sie wieder vollständig fit oder gibt es gesundheitliche Einschränkungen, die ich bei Ihrem Einsatz berücksichtigen muss? Besteht Ansteckungsgefahr? Können Sie Ihre frühere Arbeit uneingeschränkt erbringen?“

Und weiter:

„Wie Sie sicher wissen, wollen wir gesunde Arbeitsplätze anbieten. Gab es Ursachen hier an Ihrem Arbeitsplatz, die für Ihre Erkrankung verantwortlich oder mitverantwortlich waren? Müssen wir etwas an Ihrem Arbeitsplatz verändern? Möchten Sie vielleicht lieber an einem anderen Arbeitsplatz arbeiten?“

Informieren Sie Ihren Mitarbeiter in dieser Phase des Gesprächs über wichtige Ereignisse während seiner Abwesenheit. Falls Ihr Mitarbeiter externe Hilfe benötigt, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, dies anzusprechen. Zum Schluss sollten Sie noch etwas für die Vertrauensbildung tun und ein positives Ende des Gesprächs finden.

„Ich bedanke mich für dieses Gespräch. Vor allem für das Vertrauen, das Sie mir geschenkt haben. Haben Sie keine Scheu, mich anzusprechen, falls Ihnen noch etwas einfallen sollte und wir eventuell doch etwas an Ihren Arbeitsbedingungen ändern sollen.“

Achten Sie darauf, dass so ein Gespräch höflich und respektvoll erfolgt. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass Sie Ihren Mitarbeiter unter Druck setzen wollen!

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

