THEMENAUSGABE

ARBEITSRECHT KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN IHRER MITARBEITER

KOSTENFAKTOR KRANKHEIT

Damit Sie nicht ewig der Zahlmeister sind: In welchen (Krankheits-) Fällen Sie Arbeitnehmern die Lohnfortzahlung vorläufig oder endgültig verweigern können Seite 3–5

ANZEIGE- & NACHWEISPFLICHTEN

Von der Abmahnung bis zur Einstellung der Lohnfortzahlung: Mit welchen arbeitsrechtlichen Mitteln Sie auf Pflichtverletzungen Ihrer erkrankten Mitarbeiter richtig reagieren Seite 7–9

KRANKFEIERN?

Mitarbeiter, die sich ein paar Tage Zusatzurlaub auf Krankenschein genehmigen: Das sind Ihre Maßnahmen, um „Blaumachern“ von vornherein keine Chance zu geben Seite 10

PERSONALWISSEN



„Erkrankte Mitarbeiter: Richtig (be-)handeln“

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Krankenstand liegt auf Rekordniveau: Statistisch gesehen fehlt jeder Arbeitnehmer durchschnittlich an 14,6 Arbeitstagen im Jahr wegen Krankheit am Arbeitsplatz. Für Sie als Arbeitgeber beunruhigende Zahlen: Schließlich stellen Sie derartige Fehlzeiten nicht nur vor organisatorische Herausforderungen. Zusätzlich kommen in Form der Entgeltfortzahlung auch erhebliche wirtschaftliche Belastungen auf Sie zu.

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit löst auf Arbeitnehmerseite aber nicht nur Ansprüche auf Lohnfortzahlung, sondern auch zahlreiche Pflichten aus. Von der Informations- und Nachweispflicht bis hin zu genesungsförderndem Verhalten muss sich auch Ihr Mitarbeiter an die Spielregeln halten. Andernfalls riskiert er seine Lohnfortzahlung oder sogar arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zum Arbeitsplatzverlust.

Damit Sie auf Krankmeldungen Ihrer Mitarbeiter stets richtig reagieren, erläutere ich Ihnen im aktuellen Themenspezial von „Arbeitsrecht kompakt“ die wichtigsten Fragen rund um das Thema „Krankheit im Arbeitsverhältnis“.

Mit besten Grüßen



Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

PFLICHT ZUR ENTGELTFORTZAHLUNG

3 Ohne diese Voraussetzungen gibt‘s kein Geld im Krankheitsfall

MEHRERE ARBEITSUNFÄHIGKEITEN

4 Wann Ihre Zahlungspflicht bei häufigen Krankheitszeiten endet

FORTSETZUNGSERKRANKUNGEN

5 Was für schwangerschaftstypische Erkrankungen gilt und wann trotz fortgesetzter Erkrankung ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht

HÖHE DER ENTGELTFORTZAHLUNG

6 Wie Sie die Lohnausfallberechnung richtig durchführen

ANZEIGEPFLICHTEN

7 Auf diesen Meldepflichten kranker Mitarbeiter dürfen Sie bestehen

KIND KRANK & CO.

8 Welche Pflichten Ihre Mitarbeiter in diesen Sonderfällen der Arbeitsbefreiung haben

ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

9 In welchen Fällen Sie das ärztliche Attest erfolgreich anzweifeln können

KRANKENKONTROLLE

10 Mit diesen Maßnahmen kommen Sie „Blaumachern“ auf die Spur

KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG

11 Wie Sie sich erfolgreich von Dauerkranken trennen können

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** 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:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnrag.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbB, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

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 „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildnachweis: Titelseite © Heinzgerald – stock.adobe.com

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 42/2026 von „Arbeitsrecht kompakt“ bei.

Krankheit: Wann Sie (k)eine Lohnfortzahlung leisten müssen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten spielen in der betrieblichen Kostenkalkulation eine große Rolle. Schließlich kosten kranke Mitarbeiter Sie als Arbeitgeber gleich doppelt Geld. Sie sind verpflichtet, für die ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit das Gehalt fortzuzahlen. Zudem müssen Sie die ausfallende Arbeitsleistung ausgleichen, etwa indem Sie anderen Mitarbeitern Überstunden zahlen oder eine Ersatzkraft anheuern. Da ist es gut zu wissen, dass Ihre Mitarbeiter nicht in allen Fällen Entgeltfortzahlung beanspruchen können.

Ist Ihr Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, dann sind Sie gesetzlich verpflichtet, diesem bis zu 6 Wochen das Entgelt fortzuzahlen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Allerdings müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit der Arbeitnehmer im Krankheitsfalle die Entgeltfortzahlung erhalten kann:

1. die 4-wöchige Wartezeit muss abgelaufen sein,
2. Ihren Arbeitnehmer darf kein Verschulden treffen und
3. die Krankheit muss alleinige Ursache des Arbeitsausfalls sein.

1. Keine Entgeltfortzahlung für neue Mitarbeiter

Ein ärgerlicher Fall! Der neu eingestellte Mitarbeiter meldet sich krank. Jedenfalls tragen Sie hier keine weiteren Lohnkosten. Schließlich besteht nach § 3 Abs. 3 EFZG während der ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses kein Entgeltfortzahlungsanspruch (sog. Wartefrist). Das bedeutet: In den ersten 4 Wochen müssen Sie neu eingestellten Arbeitnehmern im Falle einer Arbeitsunfähigkeit das Gehalt nicht fortzahlen.

Beispiel: Eine Woche nach seiner Einstellung meldet sich Steven S. für 2 Wochen krank. Hier gilt die 4-wöchige Wartefrist, sodass Sie Steven S. für diese 2 Wochen kein Gehalt zu zahlen brauchen. Stattdessen hat Steven S. Anspruch auf Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse. Sollte er noch länger erkrankt sein, hat Steven S. erst ab dem 1. Tag der 5. Beschäftigungswoche einen dann 6-wöchigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

2. Kein Geld bei selbst verschuldeter Krankheit

Ihre Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit besteht nicht, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Dabei schadet allerdings nicht schon jedes fahrlässige Verhalten! Vielmehr fordern die Arbeitsgerichte vorsätzliches oder zumindest besonders leichtfertiges Verhalten. Das kann etwa vorliegen, wenn der Arbeitnehmer gröblich gegen Unfallverhütungsvorschriften (z. B. absolutes Alkoholverbot bei der Maschinenbedienung oder Arbeiten ohne vorgeschriebenen Atemschutz) verstoßen hat.

Außerhalb von Arbeitsunfällen wurde ein Verschulden, das die Entgeltfortzahlung ausschließt, von den Arbeitsgerichten bei folgenden Freizeitverletzungen anerkannt:

- Extremsportarten wie Kickboxen, Bungeespringen ohne die entsprechende körperliche Fitness,
- Teilnahme an einer selbst provozierten oder initiierten Schlägerei,
- Verletzungen infolge übermäßigen Alkohol- oder Drogenkonsums oder
- grobes Fehlverhalten im Straßenverkehr.

ACHTUNG

Nicht jeder verursachte Verkehrsunfall gilt als selbst verschuldet. Sie können die Entgeltfortzahlung nur ablehnen, wenn Ihr Mitarbeiter vorsätzlich oder besonders leichtfertig gehandelt hat. Das ist etwa der Fall, wenn er den Sicherheitsgurt nicht angelegt hatte und seine Verletzungen auf das Nichtanschnallen zurückzuführen sind. Auch bei Alkohol oder Drogen kennen die Arbeitsrichter kein Pardon. Verletzt sich der Arbeitnehmer bei einer Trunkenheitsfahrt, müssen Sie das Gehalt ebenfalls nicht fortzahlen. Gleiches gilt übrigens auch für den Beifahrer, der sich zu einem offensichtlich alkoholisierten Fahrer ins Auto setzt.

3. Wenn der Ausfall auch andere Gründe hat

Hätte Ihr Mitarbeiter auch dann keine Arbeitsleistung erbracht, wenn er gesund gewesen wäre, gibt es ebenfalls grundsätzlich keine Lohnfortzahlung. Keine krankheitsbedingte Entgeltfortzahlung brauchen Sie daher zu leisten, wenn Kurzarbeit „Null“ im Betrieb vereinbart wurde oder der Arbeitnehmer im Arbeitsfrei (z. B. während des Abfeierns von Überstunden) erkrankt.

Ohne ärztliches Attest gibt’s (vorläufig) kein Geld

Außerdem gibt das Gesetz Ihnen das Recht, die Lohnfortzahlung vorübergehend zu verweigern, bis Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und bescheinigen lassen hat und Ihnen der Nachweis hierüber vorliegt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG).

ACHTUNG

Ihr Recht, die Entgeltfortzahlung zu verweigern, besteht allerdings nur, solange Ihr Mitarbeiter seine Pflicht zur ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt hat. Holt er dies nach, müssen Sie die Lohnfortzahlung ebenfalls nachholen.

Beispiel: Für Ihren Mitarbeiter Martin H. erhalten Sie eine AU-Bescheinigung für die nächsten 14 Tage. Anschließend teilt er nur telefonisch mit, dass er weitere 3 Wochen krank sei. Hier können Sie nach Ablauf der in der Erstbescheinigung angegebenen 14 Tage die Entgeltfortzahlung verweigern. Ihr Leistungsverweigerungsrecht erlischt, wenn Martin H. seine fortbestehende Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen und bescheinigen (Folgebescheinigung) lassen hat. Für die zunächst nicht nachgewiesenen 3 Wochen müssen Sie dann nachträglich den Lohn zahlen.

Mehrere Krankheitszeiten: Nicht immer müssen Sie auch erneut zahlen!

Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit löst grundsätzlich einen Entgeltfortzahlungsanspruch von 6 Wochen aus. Doch keine Regel ohne Ausnahmen! Erkrankt der Mitarbeiter erneut, müssen Sie für Ihre Pflicht zur Entgeltfortzahlung unterscheiden, ob es sich um eine neue Krankheit oder eine sog. Fortsetzungserkrankung handelt.

Grundsatz: neue Krankheit = neuer Fortzahlungsanspruch

Beruht eine erneute Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Erkrankung als bei der vorausgehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, dann entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch, und zwar wiederum bis zur Gesamtdauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Unerheblich ist grundsätzlich auch die Dauer einer etwaigen Arbeitsfähigkeit zwischen den beiden Erkrankungen (zur Ausnahme des einheitlichen Verhinderungsfalls siehe sogleich unten) oder ob der Arbeitnehmer inzwischen gearbeitet hatte.

Beispiel: Ihr Mitarbeiter Leon S. ist vom 22.04. (Montag) bis zum 07.06. (Freitag) wegen einer schweren Lungenentzündung krankgeschrieben. Am 09.06., einem Sonntag, stürzt Leon S. und zieht sich eine Bänderdehnung zu, aufgrund derer er eine weitere Woche krankgeschrieben wird. Hier müssen Sie für die erste Erkrankung, die 47 Kalendertage (mehr als 6 Wochen) betragen hat, nur 6 Wochen Entgeltfortzahlung leisten und für die zweite eine weitere Woche. Die erneute Arbeitsunfähigkeit ist erst zu einem Zeitpunkt eingetreten, in dem Leon S. wieder arbeitsfähig war.

1. Ausnahme: Einheit des Verhinderungsfalls

Eine Ausnahme hiervon gilt bei einer sog. Einheit des Verhinderungsfalls. Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers eine andere Krankheit hinzu (sog. Überlappen) oder zeitgleich auf, löst dies keinen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch aus. Vielmehr besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung einheitlich für maximal 6 Wochen. Das bedeutet: Erkrankt Ihr Mitarbeiter erneut, müssen Sie danach unterscheiden, ob sich die beiden Arbeitsunfähigkeiten

- lediglich aneinander anschließen (dann neuer Lohnfortzahlungsanspruch) oder
- überschneiden (dann einheitliche Entgeltfortzahlung für insgesamt maximal 6 Wochen).

Beispiel: Zieht sich Leon S. aus dem vorstehenden Beispiel die Verletzung bei einem Spaziergang am Donnerstag, den 06.06., zu und wird er bis zum 14.06. krankgeschrieben, müssen Sie nur Entgeltfortzahlung im Umfang von 6 Wochen für die erste Erkrankung leisten. Für die zweite Erkrankung entsteht kein neuer Anspruch, weil diese (am 06. und 07.06.) zeitlich mit der ersten zusammengefallen ist. Dies gilt auch dann, wenn bei Eintritt der zweiten Erkrankung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die erste Erkrankung mehr besteht.

2. Ausnahme: Dieselbe Krankheit

Führt dieselbe Krankheit zu mehreren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (sog. Fortsetzungserkrankung), so sind diese Zeiten zu addieren. Dabei steht Ihrem Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung höchstens für 6 Wochen, also 42 Kalendertage, zu.

Eine Fortsetzungserkrankung liegt vor, wenn die Krankheit, auf der die frühere Arbeitsunfähigkeit beruhte, nicht vollständig ausgeheilt war, sondern das Grundleiden fortbestanden hat, sodass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung der früheren Erkrankung darstellt.

Beispiel: Infolge eines chronischen Bandscheibenvorfalls war Ihre Mitarbeiterin Cindy D. in der Zeit vom 15.01.–26.01. (12 Tage), 08.04.–26.04. (19 Tage) sowie vom 13.05.–07.06. (26 Tage) an derselben Krankheit (Rückenleiden) arbeitsunfähig erkrankt. Hier müssen Sie Entgeltfortzahlung nur bis zum 23.05. leisten. Für die Zeit vom 24.05. bis 07.06. besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weil die 42 Kalendertage bereits erreicht sind.

ACHTUNG

Dieselbe Krankheit bedeutet nicht „die gleiche Krankheit“! Erkrankt beispielsweise Ihr Mitarbeiter im Laufe eines Jahres mehrfach an einem grippalen Infekt und somit an der gleichen Krankheit, liegt im Regelfall eine erneute Krankheit vor. Anders ist dies nur, wenn die Erkältungserkrankungen auf demselben Grundleiden beruhen. Dies ist dann nicht der Fall, wenn die frühere Erkrankung aus medizinischer Sicht völlig ausgeheilt war. Hiervon ist grundsätzlich dann auszugehen, wenn der Arzt für die Arbeitsunfähigkeit eine Erst- und keine Folgebescheinigung ausstellt.

Meine Empfehlung!

Leisten Sie im Zweifel zunächst keine Lohnfortzahlung! Haben Sie Zweifel am Vorliegen einer Ersterkrankung, fragen Sie bei der Krankenkasse des Mitarbeiters nach, ob eine Neu- oder Fortsetzungserkrankung vorliegt (§ 69 Abs. 4 Sozialgesetzbuch X).

Kann auch die Krankenkasse Ihre begründeten Zweifel nicht ausräumen, sollten Sie diese Ihrem Mitarbeiter gegenüber deutlich machen und zunächst keine Entgeltfortzahlung leisten. Ihr Mitarbeiter muss dann Tatsachen darlegen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Im Zweifel hat er hierfür sogar den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden!

Schwangerschaftsübelkeit kann fortgesetzte Erkrankung sein

Gerade bei Krankheitszeiten während der Schwangerschaft stellt sich häufig die Frage, ob es sich um jeweils eigenständige Erkrankungen handelt oder ob eine fortgesetzte Erkrankung wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden vorliegt.

Der Fall:

Eine als Versicherungskauffrau beschäftigte Arbeitnehmerin war schwanger. Während ihrer Schwangerschaft erkrankte die Mitarbeiterin im Dezember 2021 und Januar 2022 mehrfach an Hyperemesis Gravidarum (= übermäßige Übelkeit und Erbrechen während der Schwangerschaft) und erhielt für diese Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zunächst Entgeltfortzahlung. Als die Arbeitnehmerin ab dem 24.01. bis 11.02.2022 wieder eine AU-Bescheinigung vorlegte, verweigerte der Arbeitgeber die weitere Entgeltfortzahlung ab dem 26.01.2022, weil er bis dahin für insgesamt 6 Wochen Lohnfortzahlung geleistet hatte.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht Köln gab dem Arbeitgeber recht. Die Mitarbeiterin hatte ab dem 26.01.2022 keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung, weil eine Fortsetzungserkrankung vorlag. Die wiederholt auftretende übermäßige Übelkeit sei als typische schwangerschaftsbedingte Erkrankung einem nicht ausgeheilten Grundleiden gleichzusetzen (21.09.2023, Az. 8 Sa 184/23).

Meine Empfehlung!

Stellt eine Arbeitsunfähigkeit lediglich die Fortführung einer alten Erkrankung (sog. Grundleiden) dar, brauchen Sie als Arbeitgeber nur einmal für 6 Wochen zu zahlen. Dies gilt auch für Krankheitszeiten Ihrer Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft. Zwar ist die Schwangerschaft selbst keine Krankheit und somit auch kein Grundleiden. Allerdings kann eine mit Komplikationen verlaufende Schwangerschaft mit typischen Erkrankungen (z. B. übermäßige Übelkeit) einhergehen. Führen diese Schwangerschaftssymptome jeweils zur Arbeitsunfähigkeit, brauchen Sie als Arbeitgeber nur einmal für 6 Wochen zu zahlen.

Das Problem dabei: Anhand der Ihnen zugänglichen AU-Bescheinigungen können Sie nicht prüfen, ob es sich um jeweils typische schwangerschaftsbedingte Erkrankungen handelt. Hier bleibt Ihnen deshalb nur eine Nachfrage bei Ihrer Arbeitnehmerin oder deren Krankenkasse. Können Sie mit diesen Nachfragen Ihre Zweifel nicht ausräumen, sollten Sie zunächst konsequent die Entgeltfortzahlung verweigern. Dann muss nämlich Ihre Arbeitnehmerin darlegen, dass die einzelnen Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht auf typischen schwangerschaftsbedingten Erkrankungen, sondern auf verschiedenen Krankheitsursachen beruhen.

Wann nach 6 bzw. 12 Monaten ein neuer Anspruch entsteht

Liegt eine sog. Fortsetzungserkrankung vor, so hat Ihr Mitarbeiter grundsätzlich für alle Erkrankungszeiträume zusammen nur einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen bzw. 42 Kalendertagen. Aber auch hier gilt: Keine Regel ohne Ausnahme.

Auch bei einer fortgesetzten Erkrankung kann Ihr Mitarbeiter wegen derselben Krankheit ausnahmsweise erneut einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für weitere 6 Wochen haben, wenn er:

1. vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).

Beispiel: Ihr Mitarbeiter Rico W. war von August bis Oktober 2023 wegen eines chronischen Leidens insgesamt 8 Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Jetzt im Mai und Juni 2024 fällt er wegen derselben Krankheit wieder für 7 Wochen aus. In beiden Fällen kann Rico W. für jeweils 6 Wochen Entgeltfortzahlung verlangen. Zwischen den einzelnen Abschnitten derselben Erkrankung lagen nämlich mindestens 6 Monate.

So berechnen Sie den 12-Monats-Zeitraum

Außerdem erlangt Ihr Mitarbeiter nach Ablauf von 12 Monaten nach Beginn der ersten Krankheitsperiode einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für maximal 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG). Der 12-Monats-Zeitraum meint nicht das Kalenderjahr, sondern zählt ab dem ersten Tag der ersten Arbeitsunfähigkeit.

Beispiel: Ihre Mitarbeiterin Jessica T. erkrankte am 13.03.2025 für 4 Wochen. Im Mai war sie wieder 4 Wochen arbeitsunfähig, im Oktober und Dezember 2025 jeweils 2 Wochen. Ursächlich hierfür ist eine chronische Erkrankung ihrer Wirbelsäule. Am 08.04.2026 erkrankt sie erneut. Hier müssen Sie nur für die 4 Wochen im März sowie die ersten 2 Wochen im Mai 2025 Entgeltfortzahlung leisten. Allerdings hat Jessica T. seit dem 08.04.2026 wieder Anspruch auf 6-wöchige Entgeltfortzahlung, weil der Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit (13.03.2025) mehr als 12 Monate zurückliegt.

Die richtige Höhe Ihrer Entgeltfortzahlung

Die Höhe der im Krankheitsfall zu leistenden Entgeltfortzahlung bemisst sich nach dem sog. Lohnausfallprinzip. Es ist also das Arbeitsentgelt zu zahlen, das Ihr Mitarbeiter im Falle der Weiterarbeit erhalten hätte. Doch wie so oft steckt der Teufel auch hier im Detail.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts. Ihr Mitarbeiter darf also durch die Krankheit nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden, als wenn er gearbeitet hätte. Zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehört deshalb nicht nur die vereinbarte Bruttovergütung, sondern insbesondere auch folgende Leistungen:

- Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn dem Mitarbeiter anhand der festgelegten Dienstplaneinteilung diese Zuschläge auch gewährt worden wären,
- Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Leistungszulagen und Prämien, soweit der Mitarbeiter diese bisher regelmäßig erhalten hat (etwa für besondere Qualität),
- laufend gezahlte Gewinnbeteiligungen oder Gratifikationen,
- vermögenswirksame Leistungen oder
- Sachbezüge, die einen geldwerten Vorteil darstellen, sind für die Dauer der 6-Wochen-Frist weiter zu gewähren (beispielsweise private Nutzung des Dienstwagens).

Ausgefallene Überstunden sind nicht zu zahlen

Eine Ausnahme vom Lohnausfallprinzip gilt für Überstunden. Diese bleiben bei der Höhe der Entgeltfortzahlung unberücksichtigt (§ 4 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Auch wenn Ihr Mitarbeiter während des Krankheitszeitraums für Überstunden eingeteilt war, kann er also nur sein reguläres Einkommen fordern.

ACHTUNG

Etwas anderes gilt dann, wenn formal als Überstunden bezeichnete Arbeitszeiten regelmäßig anfallen und deshalb nach dem gelebten Arbeitsverhältnis zur regulären Arbeitszeit gehören. Dies gilt z. B., wenn ein Mitarbeiter trotz vertraglich vereinbarter Arbeitszeit von 30 Stunden je Woche seit mehreren Jahren mit 35 Wochenstunden eingeteilt und eingesetzt wurde.

Neben dem Entgelt für ausgefallene Überstunden bleiben bei der Berechnung auch folgende Leistungen außen vor:

- Zuschläge für unregelmäßig anfallende Überstunden,
- (pauschaler) Ersatz für tatsächliche Aufwendungen, beispielsweise Übernachtungsgelder, Reisekosten oder Spesen,
- Essenzuschüsse für Kantinenessen und Trinkgelder.

Regress: Wie Sie sich fortgezahlten Lohn zurückholen können

Ihr Mitarbeiter hat auch dann Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht wurde. Hat Ihr Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch gegen den Schädiger, dann soll Ihre Entgeltfortzahlung aber Letzteren nicht entlasten.

Sie haben einen gesetzlichen Regressanspruch

Daher geht in dem Umfang, in dem Sie Entgeltfortzahlung geleistet haben, der Schadensersatzanspruch kraft Gesetzes auf Sie als Arbeitgeber über (§ 6 Abs. 1 EFZG). Ihr Anspruch umfasst

1. das weitergezahlte Arbeitsentgelt Ihres Mitarbeiters sowie
2. die von Ihnen hierauf gezahlten Sozialversicherungsbeiträge.

Mitarbeiter muss Ihnen Auskunft erteilen

Damit Sie sich Ihr Geld vom Schädiger wiederholen können, muss Ihr Arbeitnehmer Sie bei der Realisierung Ihrer Ersatzansprüche unterstützen. Er hat Ihnen die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen (§ 6 Abs. 2 EFZG). Im Einzelnen sind dies

- Benennung des Schadensereignisses,
- Offenlegung der Schadensursache,
- Schilderung des Unfallherganges sowie
- Name und Anschrift von Schädiger und Zeugen.

Ohne Auskunft gibt's kein Geld

Kommt Ihr Mitarbeiter seiner Unterstützungspflicht nicht nach und können Sie deswegen keine Ersatzansprüche gegen den Dritten geltend machen, dürfen Sie die Entgeltfortzahlung vorläufig verweigern! (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 EFZG)

Beispiel: Ihr Mitarbeiter Jens M. fällt infolge eines schweren Verkehrsunfalls für mehrere Wochen aus. Später erfahren Sie, dass ihm Heike L. die Vorfahrt genommen hat und für den Unfall alleinverantwortlich ist. Hier können Sie die Entgeltfortzahlung verweigern, bis Jens M. Ihnen alle (ihm bekannten) Angaben zum Unfallhergang und der Haftpflichtversicherung von Heike L. gemacht hat. Sobald er die Auskünfte erteilt hat, müssen Sie die Lohnfortzahlung nachholen und können hierfür anschließend Heike L. bzw. deren Haftpflichtversicherung in Regress nehmen.

Bin krank? – Diese Mitteilungspflichten haben Ihre Mitarbeiter

Ihre Personalplanung wird sofort über den Haufen geworfen, wenn Mitarbeiter sich krankmelden. Vielen Arbeitnehmern ist es vielleicht nicht bewusst, aber die gesetzlichen Vorschriften zu den Mitteilungspflichten sind nicht ohne Grund eindeutig und streng. Schließlich zählt für Sie als Arbeitgeber jede Minute, um schnell reagieren zu können.

Unverzügliche Krankmeldung ist oberste Pflicht

Ihr Mitarbeiter ist deshalb gesetzlich verpflichtet, Ihnen als Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige besteht auch, wenn Ihr Arbeitnehmer

- keinen Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung hat,
- sich bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im Urlaub befindet oder
- die Arbeitsunfähigkeit in die Verlängerung geht, also länger dauert, als zunächst mitgeteilt oder in der ärztlichen Bescheinigung angegeben.

ACHTUNG

Unverzüglich bedeutet: Der Arbeitnehmer hat in der Regel dafür Sorge zu tragen, dass Sie als Arbeitgeber spätestens am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während der ersten üblichen Betriebsstunden informiert werden. Dabei ist ihm nicht vorgeschrieben, wie er Sie von seiner Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis setzt. Er kann anrufen, Ihnen ein Fax zukommen lassen, eine SMS oder eine E-Mail schicken! Hauptsache, er benachrichtigt Sie so schnell wie möglich.

Beispiele: Diese Meldungen sind nicht korrekt

1. **Der Anruf nach dem Arztbesuch ist regelmäßig zu spät!** Arbeitnehmer versuchen sich häufig um den frühen Anruf in der Firma zu drücken. Als Arbeitgeber hören Sie dann oft, dass er erst zum Arzt habe gehen müssen, um zu erfahren, ob dieser ihn „krankschreibt". – Falsch! Ist sich der Mitarbeiter nicht sicher, ob seine Beschwerden für eine Arbeitsunfähigkeit ausreichen, muss er trotzdem zum vorgesehenen Arbeitsbeginn anrufen und von dem beabsichtigten Arztbesuch berichten. Erst nachher anzurufen ist definitiv zu spät!
2. **Die bloße Übersendung der AU-Bescheinigung genügt nicht!** Zwar enthält das ärztliche Attest alle notwendigen Angaben. Allerdings sind eine Versendung mit der Post oder die Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) regelmäßig nicht der schnellstmögliche Weg, Ihnen als Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen. Es reicht daher nicht aus, wenn der Arbeitnehmer Ihnen den „gelben Schein" per Post übermittelt oder sich allein auf die digitale Übermittlung seiner eAU verlässt.

Auf den richtigen Ansprechpartner kommt es an

Probleme entstehen in der Praxis immer wieder, weil der Mitarbeiter zwar seine Erkrankung im Betrieb gemeldet hat, aber die zuständigen Stellen hierüber nicht informiert wurden. Nach dem Gesetz muss die Meldung Ihnen gegenüber als Arbeitgeber oder einem von Ihnen benannten Vertreter erfolgen. Die bloße Nachricht an einen Kollegen genügt regelmäßig nicht.

TIPP

Schaffen Sie, z. B. mittels Arbeitsanweisung im Intranet oder am Schwarzen Brett, in Ihrem Betrieb klare Vorgaben mit Verhaltensregeln, Kommunikationswegen und den jeweiligen Ansprechpartnern für die Krankmeldung (Abteilungsleiter oder Personalabteilung). Das hilft im Krankheitsfall nicht nur Ihnen, sondern auch Ihren Mitarbeitern.

Das muss Ihnen der Mitarbeiter mitteilen

Auch wenn Ihr Mitarbeiter Sie unverzüglich kontaktiert – mit einem einfachen „Bin krank" brauchen Sie sich nicht zufriedenzugeben. Vielmehr können Sie von dem Arbeitnehmer verlangen, dass er Ihnen erklärt, wie lange seine Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich (fort-)dauern wird. Angaben über Art und Ursache der Erkrankung können Sie von Ihrem Mitarbeiter jedoch nicht fordern.

ACHTUNG

Erkrankt Ihr Mitarbeiter im Ausland, etwa während seines Urlaubs, so muss er Ihnen seine Arbeitsunfähigkeit ebenfalls mit der „schnellstmöglichen Art der Übermittlung" anzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG). Zusätzlich muss er Ihnen bei einer Auslandserkrankung auch noch mitteilen, wo er sich aufhält (vollständige Urlaubsanschrift) und seine Rückkehr ins Inland unverzüglich anzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG).

Ihre Reaktion auf fehlerhafte Krankmeldungen

Teilt ein Mitarbeiter Ihnen seine Arbeitsunfähigkeit gar nicht oder zu spät mit, verletzt er damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Als Arbeitgeber haben Sie dann folgende Reaktionsmöglichkeiten:

1. Bei einer erstmaligen verspäteten Krankmeldung können Sie Ihren Mitarbeiter ermahnen und ihn an seine Anzeigepflichten im Krankheitsfall erinnern.
2. Spätestens bei der nächsten Pflichtverletzung sollten Sie dann eine Abmahnung aussprechen.
3. Bei wiederholtem Pflichtenverstoß trotz Abmahnung sollten Sie eine verhaltensbedingte Kündigung erwägen.
4. In besonders schwerwiegenden Fällen, etwa bei offensichtlicher Gleichgültigkeit, Verweigerung des Arbeitnehmers oder erheblich verspäteter Krankmeldung trotz Abmahnung(en), kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

Wann die AU-Bescheinigung Pflicht ist

Ob der Mitarbeiter zusätzlich zur Krankmeldung verpflichtet ist, seine Arbeitsunfähigkeit durch eine AU-Bescheinigung nachzuweisen, hängt von deren Dauer ab. Nach dem Gesetz muss er erst bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen ein ärztliches Attest einholen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG). Für kürzere Fehlzeiten besteht dagegen keine gesetzliche Nachweispflicht. Mittlerweile erfolgt die AU-Bescheinigung in vielen Fällen digital. Ärztinnen und Ärzte übermitteln die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkassen. Zu beachten ist außerdem, dass die Bundesregierung eine AU-Pflicht ab dem ersten Tag diskutiert bzw. plant.

Fordern Sie die AU-Bescheinigung ab dem 1. Tag

Diese Gesetzeslage des ärztlichen Nachweises erst ab dem 4. Krankheitstag begründet geradezu paradiesische Zustände für jene, die sich gerne ein „verlängertes Wochenende" verschaffen. Es bedarf schließlich nur einer kurzen Krankmeldung. Als Arbeitgeber müssen Sie sich damit aber nicht abfinden. Sie können jederzeit verlangen, dass Ihre Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem 1. Krankheitstag durch AU-Bescheinigung nachweisen. Dieses Recht gibt Ihnen § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG. Sofern in Ihrem Betrieb keine abweichenden tariflichen Regelungen bestehen, können Sie die Attestpflicht ab dem 1. Krankheitstag sogar dauerhaft vereinbaren, etwa mit folgender Formulierung im Arbeitsvertrag:

§ (...) Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, ab dem ersten Tag das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch eine ärztliche Bescheinigung feststellen zu lassen.

2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, dies ebenfalls unverzüglich mitzuteilen und die ärztliche Folgebescheinigung einzuholen.

ACHTUNG

Besteht in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat, ist ein solches generelles Verlangen zur vorzeitigen Vorlage der AU-Bescheinigung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmungspflichtig. Allerdings können Sie im Einzelfall gegenüber einem „auffälligen" Arbeitnehmer auch ohne Beteiligung Ihres Betriebsrats die sofortige Vorlage der ärztlichen Bescheinigung anordnen.

Sonderfälle: Ihre Rechte & Pflichten bei Kind krank & Co.

Es gibt Situationen, in denen Ihr Mitarbeiter zwar nicht infolge eigener Erkrankung arbeitsunfähig ist, ihm eine Arbeitstätigkeit aber dennoch unzumutbar ist. Der wichtigste Praxisfall ist die Erkrankung des betreuungsbedürftigen Kindes.

Zu den persönlichen Hinderungsgründen gehören z.B. aber auch:

- die eigene Hochzeit oder Geburt des Kindes,
- Todesfälle naher Angehöriger,
- Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten

Arbeitnehmer muss Verhinderung anzeigen

Wie bei der eigenen Erkrankung muss Ihr Mitarbeiter auch in diesen Fällen seine Arbeitsverhinderung (z. B. Kind krank) unverzüglich anzeigen. Nehmen Sie auch im Arbeitsvertrag eine Regelung auf, damit sich niemand auf Unkenntnis berufen kann:

§ (...) Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn, anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Verhinderung mitzuteilen.

Geld ohne Arbeit auch bei krankem Kind?

Bei einer Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen greift grundsätzlich § 616 BGB. Danach sind Sie als Arbeitgeber für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" (= bei „Kind krank" bis zu 5 Arbeitstage) weiterhin zur Lohnzahlung verpflichtet.

TIPP

Die Regelung des § 616 BGB ist dispositiv. Sofern in Ihrem Betrieb keine abweichenden tariflichen Regelungen bestehen, können Sie im Arbeitsvertrag die Anwendung dieser Regelung für die Erkrankung des Kindes ausschließen.

Statt Entgeltfortzahlung erhalten die Mitarbeiter dann für gesetzlich versicherte Kinder bis zum 12. Lebensjahr von der Krankenkasse das sog. Kinderkrankengeld.

AU-Bescheinigung: Wie Sie die Beweiskraft der ärztlichen Krankschreibung erschüttern

Die ärztliche AU-Bescheinigung ist der gesetzlich vorgesehene und gewichtigste Nachweis für die Tatsache einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Gleichwohl brauchen Sie nicht jedes ärztliche Attest auch so zu akzeptieren.

Die AU-Bescheinigung hat einen hohen Beweiswert. Die Arbeitsgerichte glauben den Angaben des Arztes, soweit Sie keine klaren Anhaltspunkte dafür vorbringen können, dass das Attest nicht ordnungsgemäß erstellt wurde, oder Ihr Arbeitnehmer gleichwohl arbeitsfähig war.

Mindestanforderungen an die AU-Bescheinigung

Voraussetzung ist somit zunächst, dass Ihnen eine ordnungsgemäße AU-Bescheinigung des Mitarbeiters vorliegt, welche

1. den Namen des erkrankten Arbeitnehmers enthält,
2. dessen Arbeitsunfähigkeit bestätigt (Bescheinigung einer Erkrankung an sich genügt nicht) und
3. ordnungsgemäß von einem approbierten Arzt (Achtung: Heilpraktiker genügt nicht!) ausgestellt wurde.

Wenn nur einer der vorgenannten Punkte nicht erfüllt ist, können Sie die Entgeltfortzahlung so lange verweigern, bis Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen und ordnungsgemäß bescheinigen lassen hat oder seine Arbeitsunfähigkeit anderweitig nachweist.

ACHTUNG

Jedenfalls bei Ihren gesetzlich krankenversicherten Mitarbeitern werden mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) derartige formelle Unzulänglichkeiten weitgehend ausgeschlossen. Hier ist der sog. „gelbe Schein“ weitestgehend durch digitalen Datenaustausch ersetzt. Prüfen Sie aber die Ihnen in Papierform vorgelegten Atteste weiterhin auf die formellen Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen AU-Bescheinigung.

Wie Sie die Krankschreibung in Zweifel ziehen

Doch auch eine formell ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung müssen Sie nicht immer hinnehmen. Das gilt insbesondere, wenn Sie den begründeten Verdacht haben, dass Ihr Mitarbeiter die Erkrankung nur vortäuscht. Das Problem dabei: Um den Beweiswert des ärztlichen Attests zu erschüttern, müssen Sie Umstände darlegen können, die zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führen.

Beispiel: Ihr Mitarbeiter Levent O. fliegt jedes Jahr in seinen Heimatort in der Türkei. Statt der beantragten 5 Wochen haben Sie ihm seinen Urlaub nur vom 10.06. bis 30.06. genehmigt. Mit einer AU-Bescheinigung vom 01.07. meldet er sich bei Ihnen für 2 Wochen krank. Kurz darauf erfahren Sie, dass Levent O. seinen ursprünglich für den 29.06. geplanten Rückflug bereits am 21.06. auf den 13.07. umgebucht hatte. Diese Umstände reichen aus, um ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu begründen und die ärztliche AU-Bescheinigung zu erschüttern. Neben dem abgelehnten Urlaubszeitraum hat Levent O. bereits am 21.06. seinen Rückflug umgebucht, obwohl er erst am 01.07. beim Arzt war.

Zweifel an der AU: So urteilen die Gerichte

Auch in folgenden Fällen haben die Arbeitsrichter die erheblichen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit – trotz vorliegender AU-Bescheinigung – bestätigt:

- **Gelber Schein vs. MDK-Beurteilung:** Obwohl ihn der Medizinische Dienst für arbeitsfähig hielt, legte der Mitarbeiter eine weitere Krankschreibung vor (ArbG Berlin, 12.04.2013, Az. 28 Ca 2357/13).
- **Bettruhe-Attest:** Nachdem der Urlaub eines Arbeitnehmers teilweise abgelehnt wurde, legte dieser eine ärztliche Bescheinigung aus der Türkei vor, die genau die Zeit des nicht gewährten Urlaubs erfasst. Zudem war einfach nur angegeben worden: „30 Tage Bettruhe“ (LAG Rheinland-Pfalz, 24.06.2010, Az. 11 Sa 178/10).
- **Krank nach Kündigung:** Eine Arbeitnehmerin kündigte nach einem Streit und räumte trotz 6-wöchiger Kündigungsfrist den Arbeitsplatz. Sie nahm auch alle privaten Gegenstände mit. Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses legte sie jeweils Erstbescheinigungen von verschiedenen Ärzten vor (LAG Niedersachsen, 07.05.2007, Az. 6 Sa 1045/05).
- **Nebentätigkeit:** Eine wegen Rückenleidens krankgeschriebene Arbeitnehmerin wurde an mehreren Tagen durch einen Detektiv bei der Arbeit im Nagelstudio ihrer Nichte beobachtet (LAG Rheinland-Pfalz, 24.03.2010, Az. 8 Sa 597/09).
- **Rückwirkende AU-Bescheinigung:** Das ärztliche Attest war 5 Tage rückwirkend ausgestellt worden. Der Arbeitgeber ging zu Recht von einem Gefälligkeitsattest aus (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 30.05.2008, Az. 3 Sa 195/07).

Mitarbeiter muss Arbeitsunfähigkeit beweisen

Ist der Beweiswert des ärztlichen Attests erschüttert, muss Ihr Mitarbeiter den vollständigen Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit erbringen. Hierfür muss er in erster Linie

- seine Erkrankungen detailliert benennen sowie die dadurch bedingten gesundheitlichen Einschränkungen,
- im Einzelnen erläutern, welche Verhaltensmaßregeln der Arzt angeordnet hat,
- konkret auf die Verdachtsmomente eingehen (z. B. warum er trotz Krankheit eine Nebentätigkeit ausüben konnte),
- die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

Krankfeiern? Das sind Ihre Maßnahmen gegen „Blaumacher“

Wer kennt sie nicht, die Mitarbeiter, die das Wochenende verlängern oder einen „Extra-Urlaub” herausholen wollen und sich zu diesem Zweck arbeitsunfähig melden? Doch es gibt Mittel und Wege, „Blaumachern“ in Ihrem Betrieb das Handwerk zu legen.

Was während der AU (nicht) erlaubt ist

Besonders ärgerlich: Mitarbeiter, die krankgeschrieben sind, aber beim Einkaufen oder anderen Tätigkeiten gesehen werden. Doch abhängig von der Erkrankung ist der Arbeitnehmer nur in den seltensten Fällen verpflichtet, das Bett zu hüten. Sie werden deshalb regelmäßig nicht auf genesungswidriges Verhalten schließen können, wenn Ihr Arbeitnehmer

- Besorgungen (Einkauf) erledigt,
- Spaziergänge, Ausflüge oder Reisen unternimmt (sofern die Art der Erkrankung nicht entgegensteht),
- Sport treibt (Ausnahme: Leistungs- oder Extremsport).

Allerdings darf Ihr Mitarbeiter den Gesundungsprozess nicht leichtfertig gefährden, etwa mit (Freizeit-)Aktivitäten, welche die krankheitsbedingt verringerten Körperfunktionen überfordern.

Beispiel: Bricht sich Ihr wegen Rückenbeschwerden krankgeschriebener Mitarbeiter bei einer alpinen Skiabfahrt das Bein, handelt es sich – wie die Verletzung zeigt – um eine der Genesung abträgliche Tätigkeit, welche den Heilungsprozess leichtfertig verzögert. Diese grobe Pflichtverletzung stellt einen Kündigungsgrund dar. Außerdem müssen Sie das Gehalt nur für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit zahlen, welche die Krankheit bei pflichtgemäßem Verhalten gedauert hätte.

Wann Sie den MDK einschalten können

Eine ganz legale Form der Krankenkontrolle ist die Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK) Ihres Mitarbeiters. Nach § 275 Abs. 1a Sozialgesetzbuch (SGB) V können Sie von dieser nämlich zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit die Einholung einer gutachterlichen Stellungnahme des MDK verlangen. Haben Sie dieses Verfahren einmal durchgeführt, werden sich potenzielle Blaumacher überlegen, einfach „Kasse zu machen“. Die Einschaltung des MDK ist nur möglich, wenn Sie berechtigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit darlegen, etwa weil

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

Ihr Musterschreiben an die Krankenkasse

Sehr geehrte Damen und Herren,

der bei Ihnen gesetzlich pflichtversicherte Herr ... ist in unserem Unternehmen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Die Krankenversicherungsnummer lautet: ... Der Arbeitnehmer hat am ... eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes ... vom ... bis ... vorgelegt. Von unserer Seite bestehen erhebliche Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit. Im Einzelnen: << .... genaue Schilderung der Indizien, die gegen eine Arbeitsunfähigkeit sprechen >> *Wir beantragen daher nach § 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V die Begutachtung des Arbeitnehmers durch den MDK, um insbesondere überprüfen zu können, ob hier ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Bitte unterrichten Sie uns umgehend vom Ergebnis der Begutachtung (§ 277 Abs. 2 SGB V).*

Sammeln Sie die Krankendaten Ihrer Mitarbeiter

Bereits mit der bloßen Erfassung der Krankendaten kommen Sie etwa Mitarbeitern mit häufigen „Montagserkrankungen“ schnell auf die Schliche. Dies ist auch zulässig! Das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, dass Sie Informationen über die Gesundheit des Arbeitnehmers für eine berechtigte spätere Verwertung sammeln dürfen. Allerdings müssen Sie durch zusätzliche Schutzvorkehrungen (z. B. separates Passwort) sicherstellen, dass nur ein begrenzter Personenkreis auf die sensiblen Daten Zugriff hat.

Führen Sie regelmäßige Rückkehrgespräche

Eine wesentliche Hürde, „Blaumacher“ in der Praxis zu überführen, besteht darin, dass Entscheidungsträger (Personalverwaltung) oft keine Information über die Art der Erkrankung haben. Hier helfen oft sog. Krankenrückkehrgespräche weiter. Als Arbeitgeber dürfen Sie nämlich danach fragen,

- welche betrieblichen Ursachen zu der Krankheit geführt haben,
- ob die Krankheit nun ausgeheilt und der Mitarbeiter wieder voll einsatzfähig ist,
- ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen künftig Abhilfe schaffen und dadurch eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann.

Zwar ist der Mitarbeiter nicht verpflichtet, detaillierte Aussagen zur Art der Krankheit zu machen. Teilt er dies aber freiwillig mit, können Sie diese Angaben auch erfassen.

ACHTUNG

Immer wieder wird versucht, „Blaumachern“ auch mit sog. Krankenbesuchen auf die Schliche zu kommen. Solche Kontrollmaßnahmen sind zwar grundsätzlich zulässig, allerdings auch kritisch zu sehen, da die Aussagen der „Krankenkontrolleure“ oft nur einen geringen Beweiswert haben, weil diesen der medizinische Sachverstand fehlt.

(Dauer-)kranke Mitarbeiter: Wann eine Trennung möglich ist

Es ist nur ein hartnäckiges Gerücht, dass einem erkrankten Arbeitnehmer nicht gekündigt werden darf. Im Gegenteil: Krankheit kann einen Kündigungsgrund darstellen. Schließlich sind Mitarbeiter, die lange krank sind oder häufig fehlen, eine erhebliche Belastung für Ihren Betrieb. Sie müssen also handeln, und nötigenfalls auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

Negative Gesundheitsprognose erforderlich

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist keine Bestrafung für vergangene oder gegenwärtige Fehlzeiten. Vielmehr ist sie nur gerechtfertigt, wenn Sie in Zukunft mit weiteren Fehlzeiten rechnen müssen. Sie müssen also eine negative Gesundheitsprognose für Ihren Mitarbeiter darlegen können. Dafür müssen objektive Tatsachen vorliegen, welche die Annahme weiterer Erkrankungen in erheblichem Umfang rechtfertigen.

TIPP

Dokumentieren Sie die Fehlzeiten! Für die negative Gesundheitsprognose lassen es die Arbeitsgerichte nämlich zunächst ausreichen, wenn Sie als Arbeitgeber die Fehlzeiten in der Vergangenheit darlegen. Sie dürfen dann davon ausgehen, dass diese auch in Zukunft anfallen werden. Regelmäßig werden hierfür Aufzeichnungen der zurückliegenden 2 bis 3 Jahre verlangt.

Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung

1. **Häufige Kurzerkrankungen:** Hierunter versteht man wiederholt auftretende Erkrankungen, die durchaus verschiedene Ursachen haben können. Der Gesetzgeber mutet Ihnen als Arbeitgeber im Krankheitsfall eine Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen zu. Übersteigen jedoch die jährlichen Entgeltfortzahlungskosten der letzten 2 bis 3 Jahre diese Grenze deutlich, können Sie durchaus eine Kündigung in Betracht ziehen.
2. Von einer **lang andauernden Krankheit** spricht man, wenn der Zeitpunkt der Genesung für längere Zeit gar nicht absehbar ist (z. B. schwere Krebsleiden). Für die Zulässigkeit einer Kündigung kommt es hier entscheidend auf Art und Ursache der Krankheit sowie die Genesungsprognose und das Alter des Mitarbeiters an. Sind etwa betriebliche Ursachen (mit-) verantwortlich (z. B. Betriebsunfall), wirkt dieser Umstand zugunsten Ihres Arbeitnehmers, gesundheitsschädigendes Verhalten hingegen zu seinen Lasten.
3. Eine Kündigung kommt ebenfalls dann in Betracht, wenn **krankheitsbedingt die Leistungsfähigkeit** des Mitarbeiters **erheblich gemindert** ist. Die Arbeitsgerichte verlangen hierfür eine dokumentierte Leistungsminderung um mindestens 1/3 gegenüber der Normalleistung.
4. **Grenzfall Alkoholismus:** Auch Alkoholismus ist als Krankheit einzustufen und kann eine krankheitsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn der Betroffene seinen Alkoholkonsum nicht mehr steuern kann. Eine Kündigung ist aber erst möglich, wenn der Mitarbeiter ein Therapieangebot abgelehnt, eine Therapie abgebrochen hat oder nach einer erfolgreichen Therapie wieder rückfällig geworden ist.

Meine Empfehlung!

Fahren Sie beim Thema Alkohol besser 2-gleisig.

Treten bei einem Mitarbeiter Probleme mit Alkohol am Arbeitsplatz auf, wissen Sie als Arbeitgeber oftmals nicht, ob bloßer Alkoholmissbrauch vorliegt oder bereits eine krankhafte Alkoholabhängigkeit gegeben ist. Mahnen Sie daher vor Ausspruch einer Kündigung zusätzlich ab. Damit halten Sie sich die Möglichkeit offen, später vor dem Arbeitsgericht den Kündigungsgrund noch „austauschen“ zu können.

Vergessen Sie nicht die Durchführung des BEM

Nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX ist bei Fehlzeiten des Mitarbeiters von über 6 Wochen in den zurückliegenden 12 Monaten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Andernfalls riskieren Sie, dass Ihre spätere Kündigung als sozial ungerechtfertigt verworfen wird! Beim BEM sollen Sie zur Vermeidung einer krankheitsbedingten Kündigung gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter und dem Betriebsrat (falls vorhanden) klären, ob

1. der bisherige Arbeitsplatz bzw. Arbeitsablauf in seinem Anforderungsprofil umgestaltet werden kann oder
2. es einen anderen, der Krankheit angemessenen, Arbeitsplatz im Betrieb gibt.

Hierfür sollten Sie insbesondere ergonomische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen in Betracht ziehen, wie beispielsweise:

- Veränderung des Arbeitsplatzes (Verbesserung von Körperhaltung oder Bewegungsabläufen),
- Beseitigung von Störfaktoren (z. B. Lärm, Staub, Nässe oder Hitze),
- Verringerung der Arbeitszeit oder
- Umsetzung auf anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen (z. B. ohne Schicht- oder Nachtdienst).

TIPP

Dokumentieren Sie die Ablehnung Ihres Mitarbeiters! Das BEM können Sie nur durchführen, wenn der Arbeitnehmer zustimmt. Lehnt er dies ab, kann man Ihnen als Arbeitgeber das Fehlen des Eingliederungsmanagements in einem späteren Kündigungsschutzprozess auch nicht zum Vorwurf machen. Um sich in einem späteren Prozess Beweisschwierigkeiten zu ersparen, sollten Sie eine etwaige Ablehnung aber sorgfältig dokumentieren, etwa in Form eines vorgefertigten Antwortschreibens: *Ja, ich nehme am BEM teil, oder Nein, ich nehme nicht teil.*

Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Arbeitsrecht kompakt* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:
Ihr 12-Punkte-Programm zur Prävention gegen Burn-out

https://tipp.personalwissen.de/uda302612

Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✔ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✔ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✔ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✔ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✔ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen



und viel mehr!

Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?
Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de