

Februar - 2024

9 Irrtümer rund um die Krankschreibung – und was Sie als Arbeitgeber dürfen

Corona, Grippe, banale Infekte: Die Krankheitswelle rollt. Grund genug, mit ein paar populären Irrtümern zum Thema Krankschreibung aufzuräumen.



Auf einen Blick:

- AU-Bescheinigung erst am vierten Tag? Kontaktverbot zum Kranken? Krankheit schützt vor Kündigung? Diese und noch mehr Irrtümer ranken sich ums Thema kranke Mitarbeitenden.
- Gut für Arbeitgeber: Für viele Regeln, wie zum Beispiel dem Zugriffsverbot auch privat genutzter Mailpostfächer, gelten Ausnahmen – wenn dringende betriebliche Belange es erfordern.
- Aber auch Arbeitnehmer genießen überraschende Rechte. Oder hätten Sie gedacht, dass eine Kurzreise während einer Krankschreibung ausdrücklich erlaubt sein kann?

Die [Krankmeldung](#) ist wahrscheinlich so alt wie der erste Arbeitsvertrag. Trotzdem existieren eine Reihe von Irrtümern rund um das Thema kranke Mitarbeitende. [Joanna Zoglowek](#), Fachanwältin für Arbeitsrecht bei CMS Hasche Sigle, klärt auf.

Irrtum 1: Der Arbeitgeber darf eine AU erst nach vier Tagen verlangen

§ 6 der Arbeitsverträge sieht ausdrücklich vor, dass der Arbeitnehmer am

Es stimmt zwar: Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht vor, dass erkrankte Arbeitnehmer am vierten Tag zum Arzt gehen müssen, um sich krankschreiben zu lassen. Tun sie das nicht, kann der Arbeitgeber die [Fortzahlung des Lohns](#) verweigern bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt. Dies ist in den Arbeitsverträgen des Dachdeckerhandwerks der Fall:

§ 6 Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit/Arbeitsverhinderung des Arbeitsvertrages

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung bis zum Beginn der üblichen Arbeitszeit unverzüglich mitzuteilen und im Krankheitsfall ab dem 1. Krankheitstag durch eine Bescheinigung des behandelnden Arztes nachzuweisen.

Irrtum 2: Der Arbeitgeber darf nicht nach Dauer und Diagnose fragen

Keinen Tag warten darf hingegen die Krankmeldung: „Der Mitarbeiter muss seinen Arbeitgeber unverzüglich über eine Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer informieren“, sagt Zoglowek. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber auch aktiv nach der Dauer fragen darf. Schließlich muss die Arbeit im Betrieb umorganisiert werden.

Kniffliger ist die Frage nach der Diagnose, denn hier kann der Mitarbeitende die Auskunft verweigern. „Das heißt allerdings nicht, dass der Arbeitgeber nicht fragen darf“, so die Anwältin. Er sollte bei längerer Krankheit sogar nachfragen, ob es sich um dieselbe Erkrankung handelt. „Schließlich erlischt nach [sechs Wochen die Pflicht zur Lohnfortzahlung](#)“, so Zoglowek. Hier reicht aber auch schon ein Blick in die AU.

In einem Fall müsse der Arbeitgeber sogar über die Diagnose informiert werden, ergänzt die Anwältin: „Das gilt, wenn besondere Schutzmaßnahmen für die anderen Mitarbeitenden ergriffen werden müssen – wie etwa während der Corona-Pandemie.“



Februar - 2024

Irrtum 3: Der Arbeitgeber kann eine AU nicht anzweifeln

Eine AU hat im Streitfall vor Gericht eine hohe Beweiskraft. „Doch es gibt Situationen, in denen der Arbeitgeber mit [berechtigten Zweifeln](#) diesen Beweiswert erschüttern kann“, sagt Zoglowek.

Solche Zweifel entstehen, wenn eine Krankschreibung mehrere Tage rückdatiert oder das Verhalten des Mitarbeitenden zweifelhaft ist. „Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil beispielsweise den Beweiswert einer AU als erschüttert angesehen, weil sich die Dauer der Krankschreibung genau mit der restlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters nach der [Eigenkündigung](#) deckte“, erläutert die Anwältin.

Wer skeptisch ist, ob ein Mitarbeitender wirklich arbeitsunfähig ist, kann über die Krankenkasse des Erkrankten den Medizinischen Dienst (MDK) einschalten. „Das bietet sich zum Beispiel an, wenn Mitarbeiter immer freitags und montags kurzerkrankt sind“, so Zoglowek. So eine Kontrolle durch den MDK habe „immer auch eine abschreckende Wirkung“.

Irrtum 4: Ein kranker Mitarbeitender muss immer erreichbar sein

Der Kunde ruft an und der Einzige, der weiß, wie weit das Angebot ist, liegt krank zu Hause. Muss der Kranke für solche Rückfragen erreichbar sein? „Wer krank ist, hat nicht die Pflicht zu arbeiten“, stellt Zoglowek klar. Das gelte auch für die telefonische Erreichbarkeit oder das Beantworten von E-Mails.

Allerdings: „Wenn es besonders dringlich ist und betriebliche Belange es erfordern, sollte der Arbeitnehmer – wenn möglich – auch ans Telefon gehen“. Das gelte zum Beispiel, wenn dringende Informationen wie [Passwörter](#) gebraucht werden.

Irrtum 5: Der Arbeitgeber darf Mails des Erkrankten auf keinen Fall lesen

Wer krank ist, kann in der Regel keine Mails beantworten. Es könnte aber sein, dass im Posteingang ein wichtiger Auftrag oder eine Rechnung liegen. Also einfach ins Postfach schauen?

„Wenn die Mitarbeiter das Postfach auch für private Mails nutzen dürfen, darf der Arbeitgeber aus Datenschutzgründen nicht ohne weiteres darauf zugreifen“, erklärt Zoglowek. Das gilt grundsätzlich auch für das Einrichten einer [Abwesenheitsnotiz](#). Aber auch hier gibt es eine Ausnahme: Wenn ein Mitarbeitender selbst keine Notiz einrichten kann oder dringliche betriebliche Belange einen Zugriff erfordern, darf ins Postfach geschaut werden.

„Auf der sicheren Seite ist der Arbeitgeber, wenn er die private Nutzung der Postfächer untersagt“, so die Anwältin. „Denn dann sollten sich nur betriebliche Mails im Posteingang befinden.“

Irrtum 6: Kranke müssen Aufgaben übernehmen, denen sie gewachsen sind

Wer sich das Bein gebrochen hat, könnte doch im Büro arbeiten, statt sich zuhause zu langweilen. Eine naheliegende Idee! Aber das kann der Arbeitgeber nicht ohne weiteres verlangen. „Eine AU-Bescheinigung stellt eine vollständige Arbeitsunfähigkeit fest, so dass andere Aufgaben nicht übernommen werden müssen“, erklärt Zoglowek.

Anders sieht es aus, wenn Sie als Arbeitgeber nach längerer Erkrankung ein [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#) durchführen. „Im Rahmen eines BEM wird gemeinsam besprochen, wie die Wiederaufnahme der Arbeit laufen kann und auch ob die Arbeitsaufgaben



Februar - 2024

nicht sogar verantwortlich für die Erkrankung sind“, erläutert Zoglwek. In diesem Rahmen könnte der Arbeitnehmer auch andere Aufgaben übernehmen.

Irrtum 7: Ein kranker Mitarbeitender muss zuhause im Bett liegen

Wer krank ist gehört ins Bett und sollte sich besser nicht im Kino oder womöglich auf einer [Party](#) erwischen lassen. „Das ist ein weitverbreiteter Irrtum“, sagt Zoglwek. „Doch der Erkrankte muss unterlassen, was seine Genesung verzögert.“

Im Klartext: Wer hustet und fiebert, sollte im Bett bleiben. Wer aber schon fast wieder gesund ist, darf durchaus einen Spaziergang an der frischen Luft unternehmen. Mit einem gebrochenen Arm darf man ins Kino und bei einer [psychischen Erkrankung](#) kann sogar der Besuch einer Party oder eine Kurzreise die Genesung fördern.

Irrtum 8: Wer schneller als erwartet gesund wird, muss sich gesundschreiben lassen

Nach drei Tagen ist die Erkältung abgeklungen, aber die Krankschreibung geht noch über die ganze Woche – braucht es da einer Gesundheitschreibung? „Nein“, sagt Anwältin Zoglwek. „Eine AU begründet kein Beschäftigungsverbot. Wer sich gut fühlt, darf ohne weiteres wieder arbeiten gehen.“

Irrtum 9: Ein kranker Mitarbeitender darf nicht entlassen werden

Wer krank ist, dem droht keine Kündigung? Auch das ist ein Irrtum. Mitarbeitende in einem Kleinbetrieb mit weniger als elf Beschäftigten genießen [keinen allgemeinen Kündigungsschutz](#) nach dem Kündigungsschutzgesetz. Hier darf der Arbeitgeber ohne Vorhandensein von Gründen kündigen.

Auch in größeren Betrieben können kranke Mitarbeitende entlassen werden. „Die Krankheit kann sogar der [Kündigungsgrund](#) sein“, erläutert Zoglwek. Allerdings muss der Arbeitgeber im Streitfall über eine negative Prognose belegen, dass der Mitarbeitende auch in Zukunft häufig krank sein wird.

Häufiger ist der Umgang des Mitarbeitenden mit seiner Erkrankung der Kündigungsgrund: „Wer sich beispielsweise verspätet krankmeldet, kann abgemahnt werden“, sagt die Anwältin. Arbeitgebern rät sie, schriftlich klare Regeln festzulegen, wie eine Krankmeldung abzulaufen hat. „Wenn jemand mehrfach dagegen verstößt und bereits abgemahnt wurde, kann ein erneuter Verstoß eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.“

Quelle: <https://www.handwerk.com/9-populaere-irrtuemer-zum-thema-krank-mitarbeiter>

