

24. August 2023

„Blaumachen“: Wann kann eine Krankmeldung abgelehnt werden?

Mit einer Krankmeldung müssen Arbeitnehmende sich im Krankheitsfall keine Sorgen machen. Es wird Genesungszeit gewährt und das Entgelt fortgezahlt. Aber Vorsicht: Arbeitgebende müssen nicht jedes Attest akzeptieren.

Der Standardfall

Grundsätzlich ist Arbeitnehmenden im Krankheitsfall das Entgelt fortzuzahlen. Das regelt § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Voraussetzung hierfür ist eine ordnungsgemäße Krankmeldung. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist ein ärztliches Attest vorzulegen.

Diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung besitzt einen hohen Beweiswert dafür, dass die betreffende Person krankheitsbedingt nicht in der Lage ist, ihre Arbeit zu verrichten, und eine angemessene Genesungszeit benötigt.

Zweifel an der Krankmeldung?

Arbeitgebende haben das Recht, eine Krankmeldung im Einzelfall abzulehnen. Dies setzt ernsthafte und objektiv begründete Zweifel daran voraus, dass die vermeintlich arbeitsunfähige Person tatsächlich nur „blaumacht“. Entsprechende Tatsachen, auf die sich die Zweifel stützen, sind vorzuweisen.

Dies ist nicht ganz einfach, da einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zukommt. In bestimmten Fällen können Arbeitgebende trotz Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Krankschreibung anzweifeln, da deren Glaubwürdigkeit in Frage steht. Man spricht hier von einer Gefälligkeitsbescheinigung. Folgende Konstellationen können beispielsweise Anlass zu entsprechenden Zweifeln geben:

- Rückdatierung der Krankschreibung um mehr als drei Tage
- Ausstellung der AU ohne vorangehende Untersuchung
- Krankschreibung unmittelbar nach Auseinandersetzung oder Ankündigung einer Urlaubssperre
- Krankmeldung vor oder nach Urlaubszeiten
- Weigerung der krankgeschriebenen Person, sich vom Medizinischen Dienst untersuchen zu lassen
- Arbeitnehmende üben während der Genesungszeit Tätigkeiten aus, die bei Krankheit im Regelfall nicht ausgeübt werden können

Kündigung wegen Krankmeldung?

„Blaumachen“ stellt einen Betrug dar, da Arbeitgebende vorsätzlich über die eigene Arbeitsfähigkeit getäuscht werden und hierdurch eine Entgeltfortzahlung erzielt wird. In der Folge ist nicht nur mit einer Abmahnung, sondern auch mit einer fristlosen Kündigung gem. § 626 BGB zu rechnen.

Sind Sie betroffen?

Wurde Ihre Krankmeldung abgelehnt oder sehen Sie sich mit einer Abmahnung oder Kündigung konfrontiert? Auch bei bestehenden Zweifeln an Ihrer Arbeitsunfähigkeit, wird es für die Arbeitgebenden-Seite im Ergebnis schwer sein, den erforderlichen Nachweis dafür zu erbringen, dass Sie „blaumachen“.

Gerne beraten wir Sie zu Ihrer individuellen Situation. Rufen Sie uns an oder buchen Sie sich einfach online einen Telefontermin für unsere kostenlose Erstberatung.

[Anna-Lucia Kürn](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)