

18. Februar 2019

Stolperfalle Krankmeldung: Das müssen Sie als Arbeitnehmer beachten

Wenn man als Arbeitnehmer erkrankt, muss man einige Dinge beachten. Das Wichtigste haben wir hier für Sie zusammengefasst.

Im Falle einer Erkrankung muss die Krankmeldung „unverzüglich“ erfolgen. In § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) ist Folgendes geregelt:

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.“

Was bedeutet „unverzüglich“?

„Unverzüglich“ bedeutet, dass Sie den Arbeitgeber über Ihre Erkrankung zu informieren haben, sobald Sie wissen, dass Sie erkrankt sind. Vor allem muss die Krankmeldung vor Arbeitsantritt erfolgen. Dem Arbeitgeber muss ermöglicht werden, Ersatz für den Arbeitsausfall zu finden. Folglich hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber spätestens zu Beginn der Arbeitszeit am ersten Krankheitstag über die Erkrankung zu informieren.

In § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) heißt es weiterhin:

„Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.“

Dementsprechend muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am vierten Tag der

Erkrankung beim Arbeitgeber vorgelegt werden. Der Arbeitgeber kann gemäß § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) auch verlangen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Krankheitstag vorgelegt werden muss. So heißt es:

„Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.“

In zahlreichen Arbeitsverträgen gibt es Klauseln, die verlangen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon am ersten Tag der Krankschreibung vorzulegen ist. Die arbeitsvertraglichen Regelungen sind vorrangig zu beachten.

Viele Arbeitnehmer fragen sich auch, ob dem Arbeitgeber mit der Übermittlung der Krankschreibung auch die Diagnose des Arztes offenbart wird. Dem ist nicht so. Auf dem Durchschlag in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber ist eine Diagnose nicht vermerkt. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, dass ihm die Gründe für eine Krankmeldung mitgeteilt werden.

Bis zu sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage hat der Arbeitgeber im Krankheitsfall Entgeltfortzahlung zu leisten. Danach zahlt die Krankenkasse Krankengeld.

Was ist zu beachten, wenn man im Urlaub erkrankt?

Auch bei einer Erkrankung im Urlaub hat der Arbeitnehmer die Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Der Urlaub gilt dann als nicht angetreten. Die Krankheitstage werden sodann wieder als Urlaubstage gutgeschrieben. Der Urlaubsanspruch darf insoweit nicht verfallen.

Welche Folgen können eintreten, wenn die Krankschreibung nicht übermittelt wird?

Sollten Sie Ihre Krankschreibung nicht rechtzeitig oder gar nicht abgeben, hat das arbeitsrechtliche Konsequenzen. Erfolgt eine Krankmeldung zu spät, kann der Arbeitgeber eine Abmahnung, gegebenenfalls sogar eine fristlose Kündigung, aussprechen. Sollte die Krankschreibung den Arbeitgeber nicht rechtzeitig erreichen, so hat dieser auch die Möglichkeit, die Zahlung des Lohnes zu verweigern.

Mythos: Krankschreibung schützt vor Kündigung

Viele gehen davon aus, dass ein Arbeitgeber während einer Krankschreibung nicht kündigen dürfe. Diese Annahme ist falsch. Eine Arbeitsunfähigkeit begründet keinen Kündigungsschutz. Auch einem krankgeschriebenen Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber, wenn die Kündigungsvoraussetzungen vorliegen, kündigen. Die Krankschreibung schützt davor nicht.

Eine krankheitsbedingte Kündigung setzt allerdings folgende Bedingungen voraus:

Es muss eine negative Gesundheitsprognose bestehen. Die Erkrankung des Arbeitnehmers muss negative Auswirkungen auf den Betrieb haben. Allerdings sind auch soziale Aspekte wie Betriebszugehörigkeit und familiärer Status des Arbeitnehmers bei einer krankheitsbedingten Kündigung zu beachten.

Zudem ist allgemein verbreitet, dass krankgeschriebene Arbeitnehmer das Haus nicht verlassen

dürfen. Auch diese Annahme ist falsch. Solange der Heilungsprozess nicht verzögert wird, darf der Arbeitnehmer selbstverständlich das Haus verlassen.

Wenn der Arbeitgeber Zweifel an der Erkrankung hat, so kann er den medizinischen Dienst der Krankenkassen einschalten und die Erkrankung nochmals prüfen lassen. Sollte sich herausstellen, dass ein Arbeitnehmer die Krankheit nur vortäuscht, so droht ihm eine fristlose Kündigung.

Arbeitnehmer, denen krankheitsbedingt gekündigt wurde, sollten sich dennoch schnellstmöglich nach Erhalt der Kündigung von einem Anwalt beraten lassen, um zu prüfen, ob gegen die Kündigung möglicherweise doch noch vorgegangen werden kann. Für eine kostenlose Erstberatung stehen wir Ihnen gerne auch kurzfristig zur Verfügung.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

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](#)