



Welche Regelungen gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Krankheitsfall? Wir informieren Sie über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen zum Thema Krankschreibung.

Wann muss der Arbeitgeber im Krankheitsfall informiert werden?

Wenn der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung nicht in den Betrieb kommen kann, muss der Arbeitgeber unverzüglich darüber in Kenntnis gesetzt werden, spätestens zum Arbeitsbeginn am ersten Krankheitstag. Die Krankmeldung kann telefonisch, per E-Mail oder SMS erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Mails und SMS auch gelesen werden. Die Krankmeldung sollte direkt an den Vorgesetzten oder an eine vom Arbeitgeber bestimmte Person gehen, etwa den Abteilungsleiter oder die Personalabteilung. Der Beschäftigte sollte auch angeben, wann er wieder einsatzbereit ist, damit der Arbeitgeber entsprechend planen kann.

Wann muss eine Krankschreibung eingereicht werden?

Wenn der Arbeitnehmer länger als drei Tage krank ist, muss dem Arbeitgeber eine von einem Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorgelegt werden. Als Arbeitgeber können Sie die ärztliche Bescheinigung allerdings schon früher verlangen – bereits ab dem ersten Tag der Krankmeldung. Besondere Vereinbarungen werden im Arbeitsvertrag geregelt.

Muss dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, wegen welcher Krankheit der Beschäftigte ausfällt?

Nein, der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber nicht sagen, an welcher Krankheit er leidet. Auch auf der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind die Gründe für die Erkrankung nicht vermerkt. Nur die Krankenkasse erhält eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit Diagnoseschlüssel. Bei hochansteckenden Krankheiten wie Corona, bei denen der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen muss, verhält es sich anders. Es gilt dann eine Anzeigepflicht, wenn ein Infektionsrisiko für Kollegen besteht. Im Zweifel können Hausärzte oder Gesundheitsämter Auskunft darüber geben, ob der Betrieb über die Art der Erkrankung informiert werden muss.

Reicht eine telefonische Krankschreibung vom Arzt?

Während der Corona-Pandemie ist eine **telefonische Krankschreibung** unter bestimmten Umständen weiterhin möglich. Leidet der Mitarbeiter unter Erkrankungen der oberen Atemwege und Erkältungssymptome wie Husten, Schnupfen oder Halsschmerzen, kann er sich für sieben Tage telefonisch krankschreiben lassen, nachdem der Arzt eine persönliche Befragung des Patienten am Telefon durchgeführt hat. Die telefonische Krankmeldung kann einmalig um sieben Tage verlängert werden. Die Sonderregelungen sollen das Ansteckungsrisiko in Wartezimmern reduzieren und gelten bis zum 30. Juni 2021.

Müssen Arbeitgeber Online-Krankschreibungen akzeptieren?

Formal sind Krankschreibungen, die online bei entsprechenden Anbietern wie AU-Schein.de ohne Arztbesuch heruntergeladen werden können, in Ordnung. Allerdings ist nicht

abschließend geklärt, ob Arbeitgeber eine online ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen tatsächlich akzeptieren müssen. Anders sieht es bei **telefonische krankschreibungen** nach einer Videosprechstunde aus. Seit 2020 ist es möglich, dass Ärzte Patienten per Videochat behandeln und krankschreiben.

Dürfen Mitarbeiter aus dem Haus gehen, wenn sie krankgeschrieben sind?

Beschäftigte, die krank sind, dürfen das Haus verlassen, schließlich müssen sie Lebensmittel oder Medikamente kaufen. Wenn sie die Heilung nicht verzögern, sind sogar Freizeitaktivitäten wie Museumsbesuche oder Kino erlaubt.

Dürfen Beschäftigte arbeiten, auch wenn sie krankgeschrieben sind?

Mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung prognostiziert der Arzt die voraussichtliche Dauer der Erkrankung. Ist der Mitarbeiter schon früher wieder arbeitsfähig, muss er wieder zur Arbeit kommen. Bei ansteckenden Krankheiten sollte der Beschäftigte allerdings erst dann wieder den Betrieb aufsuchen, wenn keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Während der Corona-Pandemie können die zuständigen Behörden ein berufliches Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz aussprechen. Dann dürfen Beschäftigte auch bei guter Verfassung nicht an den Arbeitsplatz kommen. Während einer Quarantäne kann im Homeoffice gearbeitet werden, wenn der Mitarbeiter sich wieder arbeitsfähig fühlt.

Können Beschäftigte während einer Krankschreibung gekündigt werden?

Ein Arbeitnehmer, der krankgeschrieben ist, kann unter denselben Voraussetzungen gekündigt werden, wie alle anderen Mitarbeiter auch. Krankheitsausfälle können sogar der Grund für die Kündigung sein. Mehr als sechs Wochen Fehlzeiten im Jahr gelten als kündigungsrelevant. Entscheidende Kriterien für eine gerichtsfeste krankheitsbedingte Kündigung sind negative Gesundheitsprognosen, negative Auswirkungen für den Betrieb durch die Erkrankung und soziale Aspekte des Arbeitnehmers.

Was kann der Arbeitgeber tun, wenn der Beschäftigte keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgibt?

In diesem Fall hat der Arbeitgeber das Recht, das Gehalt nicht weiterzuzahlen oder eine Abmahnung auszusprechen. Nach einer Abmahnung kann dem Beschäftigten auch gekündigt werden, wenn er wiederholt ausfällt und keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt.

Muss der Arbeitgeber weiter den Lohn zahlen, wenn der Beschäftigte wegen der Krankheit des Kindes nicht arbeiten kann?

Der Arbeitnehmer hat das Recht, zu Hause zu bleiben, wenn das Kind krank ist. Allerdings ohne Bezahlung. Ist der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert, zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, wenn das Kind nicht älter als zwölf Jahre alt ist, ein Arzt die Krankheit des Kindes bescheinigt hat und sonst niemand im Haushalt das Kind betreuen kann.

Darf ein Arbeitnehmer nach sechs Wochen Krankheit erneut Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verlangen, wenn er dazwischen einen Tag gearbeitet hat?

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber gilt für sechs Wochen (42 Kalendertage). Fällt ein Mitarbeiter länger als sechs Wochen wegen Krankheit aus, bekommt er in der Regel Krankengeld von seiner Krankenkasse. Arbeitet der Beschäftigte nach sechs Wochen Krankheit für einen Tag und erkrankt danach wieder, müssen Arbeitgeber nur unter bestimmten Umständen erneut die Entgeltfortzahlung übernehmen. In diesem Fall kommt es darauf an, ob zwei verschiedene Krankheiten für die Arbeitsunfähigkeit verantwortlich sind. Handelt es sich um eine neue Diagnose, ist eine zweite Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall möglich, auch wenn nur ein Tag dazwischen gearbeitet wurde. Arbeitgeber sollten solche Fälle genau prüfen. Der Arbeitnehmer muss beweisen können, dass es sich um eine neue Erkrankung handelt.