

Infoblatt **Arbeitsrecht für Arbeitgeber**

Zweifel an der Krankschreibung? – So können Arbeitgeber den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist für Arbeitnehmer der zentrale Nachweis, um Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu erlangen.

Viele erinnern sich noch an die lebhaft geführte Debatte zu Beginn des Jahres 2025 in Bezug auf den Krankenstand in Deutschland im Vergleich zu anderen Nationen.

Auch die aktuelle Rechtsprechung zeigt: Der Beweiswert einer ärztlichen Krankschreibung ist nicht unantastbar. Arbeitgeber können ihn unter bestimmten Umständen erfolgreich erschüttern – und so unberechtigte Lohnfortzahlungen vermeiden oder zurückfordern.

Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15. Januar 2025 – 5 AZR 284/24 hat das Thema neue Dynamik erhalten. Die Entscheidung konkretisiert, wann Zweifel an einer AU berechtigt sind und welche Indizien eine Erschütterung begründen können. Im vorliegenden Fall ging es um den Beweiswert einer im Ausland erstellten AU-Bescheinigung, aber auch andere Fälle sind anerkannt. Dies ist auch vielen Arbeitnehmern nicht bewusst.

Warum das Thema für Arbeitgeber immer wichtiger wird?

Angesichts steigender Krankenstände und der zunehmenden Möglichkeit von telefonischen Krankschreibungen oder elektronischen AUs häufen sich in der Praxis Fälle, in denen Arbeitgeber berechtigte Zweifel an der attestierten Arbeitsunfähigkeit haben.

Eine unkritische Akzeptanz jeder Krankschreibung ist rechtlich riskant – denn Arbeitgeber dürfen Entgeltfortzahlung zurückbehalten oder zurückfordern, wenn der Beweiswert der AU erschüttert ist.

In kleinen Unternehmen oder in kleinen Teams in einem speziellen Bereich im Unternehmen kann dies auch große Auswirkungen haben. Lässt sich ein Arbeitnehmer ständig krankschreiben ohne arbeitsunfähig zu sein, müssen die übrigen Arbeitnehmer den Ausfall auffangen.

Typische Fallgruppen der erschütterten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Rechtsprechung hat eine Reihe von Fallgruppen entwickelt, in denen Arbeitgeber mit Erfolg argumentieren können:

a) Krankschreibung während der Kündigungsfrist

Wird ein Arbeitnehmer am Tag seiner Kündigung krankgeschrieben und deckt die AUB genau die Kündigungsfrist ab, spricht dies für eine „passgenaue“ Krankmeldung. Gleiches gilt bei einer Eigenkündigung mit anschließender AU über den gesamten Restzeitraum.

b) Reaktion auf Abmahnung, Versetzung oder Weisung

Meldet sich ein Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Abmahnung, Schichtanordnung oder Versetzung krank, kann auch dies ein Indiz für eine vorgeschobene Erkrankung sein.

c) Verstöße gegen medizinische Standards durch Arzt

Erfolgt die Krankschreibung ohne persönliche Untersuchung oder über ungewöhnlich lange Zeiträume ohne Wiedervorstellung, verstößt dies gegen die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie – der Beweiswert der AUB sinkt deutlich.

d) Genesungswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

Wer trotz attestierter Arbeitsunfähigkeit Urlaubsreisen oder körperlich belastende Aktivitäten unternimmt, erschüttert den Beweiswert selbst. Auch eine Rückreise am letzten Tag der AU kann als Indiz gelten.

e) Auffällige zeitliche Muster

Krankschreibungen direkt nach Urlaubsende, häufige Kurz-AUs oder Montags-/Freitags-Krankschreibungen („verlängertes Wochenende“) begründen ebenfalls Zweifel.

f) AU aus dem Ausland

Auch eine ausländische Krankschreibung kann erschüttert werden, wenn unklar bleibt, ob tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit – und nicht nur eine Erkrankung – festgestellt wurde.

Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Dokumentieren Sie Auffälligkeiten: Zeitpunkt der Krankmeldung, vorherige Konflikte, Abmahnungen oder Kündigungen sollten genau festgehalten werden.

Zweifel frühzeitig äußern: Weisen Sie den Arbeitnehmer schriftlich darauf hin, dass Sie die AUB anzweifeln und die Entgeltfortzahlung zunächst zurückbehalten.

Medizinischen Dienst einbinden: Nach § 275 SGB V kann die Krankenkasse bei Verdacht den Medizinischen Dienst einschalten.

Rechtsrat einholen: Ob die Indizien ausreichen, sollte frühzeitig juristisch geprüft werden – so vermeiden Sie formale Fehler und Prozessrisiken.

Praktische Folgen der BAG-Rechtsprechung

Das BAG macht klar: Eine Krankschreibung ist kein Freibrief. Arbeitgeber dürfen sie hinterfragen, wenn objektive Umstände Zweifel wecken.

Gelingt die Erschütterung, muss der Arbeitnehmer konkret darlegen und beweisen, dass tatsächlich eine Krankheit vorlag – etwa durch Benennung der Diagnose, Behandlungsmaßnahmen und ärztliche Zeugnisaussagen.

Fazit

Der hohe Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht grenzenlos.

Wer als Arbeitgeber aufmerksam dokumentiert, auffällige Muster erkennt und rechtzeitig handelt, kann sich erfolgreich gegen unberechtigte Entgeltfortzahlungen zur Wehr setzen.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass eine Krankmeldung in Ihrem Unternehmen nicht echt ist, handeln Sie:

Prüfen Sie den Beweiswert der AU und lassen Sie sich rechtlich beraten.

Unsere Kanzlei unterstützt Arbeitgeber bei arbeitsrechtlichen Fragen.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:

**KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**
Sophia Junker

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
E-Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de