

20.08.2026

Information

Krankmeldung im Arbeitsverhältnis: Was Beschäftigte beachten müssen

Wer krankheitsbedingt nicht arbeiten kann, muss den Arbeitgeber schnell informieren. Eine ärztliche Krankschreibung allein genügt nicht. Gerade seit Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz eAU, kommt es häufig zu Missverständnissen.

Unverzüglich beim Arbeitgeber melden

Nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) müssen Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen,

- dass sie arbeitsunfähig sind und
- wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauern wird.

„Unverzüglich“ bedeutet ohne schuldhaftes Zögern. In der Praxis sollte die Krankmeldung spätestens vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn erfolgen. Welche Kontaktstelle und welcher Meldeweg zu nutzen sind, kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer betrieblichen Anweisung ergeben. Eine Diagnose muss grundsätzlich nicht genannt werden.

Dauert die Erkrankung länger als zunächst erwartet, ist der Arbeitgeber erneut zu informieren. Auch eine Folgebescheinigung muss rechtzeitig ärztlich festgestellt werden.

Wann ist eine ärztliche Bescheinigung erforderlich?

Nach dem Gesetz muss die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt werden, wenn sie länger als drei Kalendertage dauert. Der Arbeitgeber darf allerdings verlangen, dass die ärztliche Feststellung bereits am ersten Krankheitstag erfolgt. Dafür benötigt er grundsätzlich keinen besonderen Anlass.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin erkrankt am Montag und rechnet mit einer Rückkehr am Donnerstag. Verlangt der Betrieb eine Bescheinigung ab dem ersten Tag, muss sie sich bereits am Montag ärztlich untersuchen beziehungsweise die Arbeitsunfähigkeit feststellen lassen.

Wer die erforderliche Feststellung oder den Nachweis nicht rechtzeitig veranlasst, riskiert eine Abmahnung. Zudem darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung unter den Voraussetzungen des § 7 EFZG vorübergehend verweigern.

Was gilt bei der eAU?

Bei gesetzlich Versicherten übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten regelmäßig an die Krankenkasse. Der Arbeitgeber ruft dort insbesondere Beginn, Ende und Datum der Feststellung ab. Eine Diagnose erhält er nicht. Grundlage sind § 5 Abs. 1a EFZG und § 109 SGB IV.

Wichtig: Die eAU ersetzt nur die frühere Vorlage des „gelben Scheins“, nicht die persönliche Krankmeldung beim Arbeitgeber. Beschäftigte sollten sich außerdem weiterhin eine Bescheinigung für die eigenen Unterlagen aushändigen lassen.

Das Abrufverfahren gilt unter anderem nicht für privat Versicherte, Minijobber in Privathaushalten und Bescheinigungen von Ärzten, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen. Bei einer Erkrankung im Ausland bestehen zusätzliche Mitteilungspflichten: Dem Arbeitgeber sind auch die Aufenthaltsadresse und die voraussichtliche Dauer auf schnellstmöglichem Weg mitzuteilen.

Aktuelle Rechtsprechung zum Beweiswert

Eine ordnungsgemäße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung besitzt einen hohen Beweiswert. Dieser ist aber nicht unangreifbar.

Das Bundesarbeitsgericht entschied am 18. September 2024 (BAG, 5 AZR 29/24), dass eine passgenau bis zum Ende der Kündigungsfrist reichende Krankschreibung zusammen mit weiteren ungewöhnlichen Umständen ernsthafte Zweifel begründen kann. Ist der Beweiswert erschüttert, muss der Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit näher darlegen und gegebenenfalls durch die Aussage des behandelnden Arztes beweisen.

Für ausländische Atteste stellte das BAG am 15. Januar 2025 (BAG, 5 AZR 284/24) klar: Auch eine außerhalb der EU ausgestellte Bescheinigung kann grundsätzlich denselben Beweiswert haben. Sie muss jedoch erkennen lassen, dass der Arzt nicht nur eine Krankheit, sondern eine daraus folgende Arbeitsunfähigkeit festgestellt hat. Widersprüchliches Verhalten kann den Beweiswert erschüttern.

Fazit und Praxistipp

Beschäftigte sollten sich sofort krankmelden, die betrieblichen Meldewege beachten und eine erforderliche Erst- oder Folgebescheinigung lückenlos feststellen lassen. Ärztliche Unterlagen und Mitteilungen an den Arbeitgeber sollten aufbewahrt werden. Bei verweigerter Entgeltfortzahlung, einer Abmahnung oder Kündigung ist wegen möglicher Ausschluss- und Klagefristen eine zeitnahe rechtliche Prüfung sinnvoll.

Dieser Artikel gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Im Zweifel wenden sie sich an Ihre DHV!

V.i.S.d.P.: DHV- Die Berufsgewerkschaft, Harm Marten Wellmann, Droopweg 31, 20537 Hamburg