

Arbeitsunfähigkeit

https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/arbeitunfaehigkeit_idesk_PI42323_HI520248.html

https://www.haufe.de/sozialwesen/leistungen-sozialversicherung/neuregelung-des-anspruchs-auf-krankengeld_242_327478.html

<https://www.tk.de/techniker/leistungen-und-mitgliedschaft/informationen-versicherte/krankmeldung/welchen-teil-der-krankmeldung-schicke-ich-wohin-2001992>

AU-Richtlinie: https://www.g-ba.de/downloads/62-492-3374/AU-RL_2023-12-07_iK-2024-02-21.pdf =aktuell

Das Wichtigste in Kürze

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn die bisherige Arbeit wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht ausgeübt werden kann oder wenn ein medizinisch begründetes Risiko besteht, dass sich der gesundheitliche Zustand durch Weiterarbeiten verschlechtern würde.

Eine Krankschreibung ist Voraussetzung für Entgeltfortzahlung und Krankengeld oder Verletztengeld. Bei einer Krankschreibung von gesetzlich Versicherten bescheinigt der Arzt die Arbeitsunfähigkeit in der Regel digital an die Krankenkasse und der Arbeitgeber muss sie bei der Krankenkasse abrufen (= elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eAU). Nur noch ausnahmsweise müssen Versicherte eine Krankschreibung (= Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, AU) auf Papier einreichen. Aber Arbeitnehmende sind immer dazu verpflichtet, ihren Arbeitgeber sofort über eine Arbeitsunfähigkeit zu informieren, z.B. per Telefon oder E-Mail.

Definition von Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht mehr seiner bisherigen Arbeit nachkommen kann, oder wenn das Arbeiten zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustands führen könnte. Zur Abgrenzung der Arbeitsunfähigkeit von einer Erwerbsminderung und einer Berufsunfähigkeit unter [Erwerbsminderung](#).

Informationen zur Arbeitsunfähigkeit bei Arbeitslosigkeit unter [Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit](#).

Wer [Bürgergeld](#) bekommt, ist arbeitsunfähig, wenn krankheitsbedingt keine Arbeit oder Eingliederungsmaßnahme mit mindestens 3 Stunden täglich möglich ist.

Lückenlosigkeit bei längerer Arbeitsunfähigkeit

Eine **lückenlose** Krankschreibung (= Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit) ist wichtig, um Nachteile zu vermeiden, z.B. beim Bezug von Krankengeld.

Lückenlos heißt, dass eine erneute Krankmeldung an dem Tag erfolgt, der auf den letzten Tag der vorherigen Krankmeldung folgt. Samstage gelten bei der Beurteilung der lückenlosen Krankmeldung für das Krankengeld nicht als Werkstage. Es sollten z.B. auch Samstage, Sonntage, Feiertage, Urlaubstage oder arbeitsfreie Tage bei flexibler Arbeitszeit („Brückentage“) in die

Krankschreibung eingeschlossen sein.

Das Terminservice- und Versorgungsgesetz hat die Regeln zur Lückenlosigkeit beim Krankengeld gelockert: Der Anspruch auf Krankengeld bleibt auch dann bestehen, wenn die weitere Krankschreibung nicht am nächsten Werktag, sondern innerhalb eines Monats erfolgt. Der Anspruch auf Krankengeld **ruht** aber so lange, bis die Krankschreibung bei der Krankenkasse eingeht. Vor dieser Gesetzesänderung konnte durch eine lückenhafte Krankschreibung der gesamte zukünftige Krankengeldanspruch entfallen.

Kassenärzte dürfen den Beginn der Arbeitsunfähigkeit nur in Ausnahmefällen nach gewissenhafter Prüfung **rückdatieren** und in der Regel nur um bis zu 3 Tage (§ 5 Abs. 3 Satz 2 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie).

Videosprechstunde und telefonische Krankschreibung

Krankschreibungen sind auch per Video oder Telefon möglich (§ 5 Abs. 5 und 5a Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie).

Eine Krankschreibung ist über eine **Videosprechstunde** möglich, wenn die Arztpraxis das anbietet und wenn das bei der Erkrankung möglich ist:

- Wenn Versicherte in der Praxis bisher noch nicht persönlich bekannt sind, sollen Kassenärzte nur für höchstens 3 Tage krankschreiben.
- Wenn Versicherte in der Praxis schon bekannt sind, ist eine Krankschreibung per Video für bis zu 7 Kalendertage möglich.
- Eine Folgekrankschreibung sollen Kassenärzte nur ausstellen, wenn sie die versicherte Person vorher schon nach einer persönlichen Untersuchung wegen der selben Krankheit krankgeschrieben haben.

Eine **telefonische** Krankschreibung ist nur möglich, wenn keine Krankschreibung per Videosprechstunde möglich ist, die erkrankte Person in der Arztpraxis bekannt ist und keine schwere Symptomatik vorliegt. Die Erstbescheinigung kann dann für bis zu **5 Tage** ausgestellt werden. Für Folgebescheinigungen muss die erkrankte Person in die Arztpraxis kommen, außer die Erstbescheinigung wurde bei einem Praxisbesuch ausgestellt.

Unter diesen Bedingungen können auch Eltern für ihre kranken Kinder per Video oder Telefon eine Bescheinigung über deren Krankheit bekommen. Voraussetzung ist, dass das Kind unter 12 Jahre alt ist oder eine Behinderung hat und auf Hilfe angewiesen ist. Näheres zum Kinderkrankengeld für berufstätige Eltern unter [Kinderpflege-Krankengeld](#).

jd 4/25 Quelle: https://www.kbv.de/html/1150_70761.php

Versicherte haben **keinen** Anspruch auf eine Videosprechstunde oder telefonische Krankschreibung. Diese Entscheidung liegt im ärztlichen Ermessen.

Pflichten der Arbeitnehmenden

Mitteilungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmende sind verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren

voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 S. 1 EntgFG). Wer sich im Ausland aufhält, muss außerdem die Adresse des Aufenthaltsorts nennen (§ 5 Abs. 2 S.1 EntgFG). Eine telefonische Mitteilung genügt.

Die Krankschreibung und Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eAU ist **kein** Ersatz für diese Mitteilung.

Wann ist eine Krankschreibung nötig?

Arbeitnehmende müssen eine länger als 3 Tage dauernde Arbeitsunfähigkeit spätestens am nächsten Arbeitstag **ärztlich feststellen** lassen, das heißt, sie müssen sich krankschreiben lassen (§ 5 Abs. 1 S. 2 EntgFG). Feiertage und Wochenenden zählen bei den 3 Tagen mit.

Beispiel:

- Wer am Freitag arbeitsunfähig wird und am Montag immer noch arbeitsunfähig ist, muss sich spätestens am Montag um die Krankschreibung kümmern. Freitag, Samstag und Sonntag sind die ersten 3 Tage der Arbeitsunfähigkeit und der Montag ist der erste Arbeitstag danach.
- Wenn der Montag ein Feiertag ist, sind immer noch Freitag, Samstag und Sonntag die ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit. Der erste Arbeitstag danach ist dann aber erst der Dienstag, so dass es reicht, sich um die Krankschreibung erst am Dienstag zu kümmern.

Arbeitgeber dürfen die **Frist verkürzen**, so dass z.B. schon am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Arztbesuch nötig wird. Das kann z.B. im **Arbeitsvertrag** oder **Tarifvertrag** stehen oder in einer **Weisung** des Arbeitgebers für die Zukunft. Es kann auch für einzelne Beschäftigte eines Betriebs festgelegt werden, obwohl es für andere nicht gilt.

Quellen: § 5 Abs. 1 Satz 3 EntFG; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. November 2012 (5 AZR 886/11)

Elektronische Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung eAU

Gesetzlich Krankenversicherte (= Kassenpatienten) müssen seit 1.1.2023 in der Regel **keine** Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr bei ihrem Arbeitgeber einreichen.

- Wenn ein **Vertragsarzt** (= Kassenarzt) die Arbeitsunfähigkeit feststellt, wird die elektronische Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (eAU) digital an die Krankenkasse geschickt. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dort selbst digital abrufen.
- Auch Vertragskrankenhäuser melden die Arbeitsunfähigkeit elektronisch an die Krankenkasse.

Auch wer Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld bezieht oder beantragt hat, muss seit 1.1.2024 bei der Agentur für Arbeit keine Papierbescheinigung mehr vorlegen. Die Agentur für Arbeit macht wie ein Arbeitgeber den Abruf bei der Krankenkasse.

Ausnahmen siehe unten unter „Papierform“.

Praxistipps zur eAU

- Bei der Übermittlung an die Krankenkasse oder beim Abruf durch den Arbeitgeber kommt es in der Praxis zum Teil zu Problemen. Vor allem kann es lang dauern, bis die eAU bei der Krankenkasse abrufbar ist. Sie können sich deshalb einen Ausdruck der eAU für Ihren

Arbeitgeber mitgeben lassen und diesen bei Ihrem Arbeitgeber zum Beweis der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit einreichen. Verpflichtet sind Sie dazu nicht, aber Sie sichern sich dadurch ab.

- Sie können bei Ihrer Krankenkasse erfragen, ob Sie die eAU auch in der [elektronischen Patientenakte \(ePA\)](#) abrufen können und ob es schon eine Möglichkeit gibt, mit der Sie online Ihre Krankschreibungen aus der Vergangenheit einsehen können, z.B. über eine Smartphone-App.

Im: Das schreibt die TK dazu:

<https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/meldeverfahren-faq/datenaustausch-eau/rueckmeldung-passende-au-daten-liegen-nicht-vor-2124780>

Quelle begülich der Jobcenter und Agenturen für Arbeit:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202310006_ba045929.pdf

zur ePA und dem Abruf der eAU über eine App: Bei meiner Krankenkasse funktioniert das ganz gut. Meine Krankschreibungen wegen Corona im Jahr 2022 kann ich über eine Krankenkassen-App problemlos abrufen. Wie es bei anderen Krankenkassen ist, kann ich nicht beurteilen, habe aber Folgendes gefunden: <https://www.aok.de/pk/versichertenservice/elektronische-patientenakte/>: "Zudem sind seit 1. Januar 2023 folgende Inhalte verfügbar: [...] Elektronische Bescheinigungen über eine Arbeitsunfähigkeit [...]"

Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform

na: Dieser Absatz ist ein Sammelbecken mit allen Fällen, die nach wie vor Papier vorlegen müssen.

5.6.24: gilt alles immer noch

-- Minijob: <https://magazin.minijob-zentrale.de/elektronische-au-minijobber/> bleibt, diese Ausnahme steht auch im Gesetz: § 5 EntgFG Abs 1a Satz 3 - siehe nächster In-Kommentar

-- zu Maßnahmen-TN: Es gibt weitere Ausnahmen (§ 45 SGB III) -

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202310006_ba045929.pdf gültig bis 31.12.2025

In der Weisung steht: „Für Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB II sowie Maßnahmeteilnehmende des Rechtskreises SGB III (**außer** Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) besteht **keine** Rechtsgrundlage für den elektronischen Abruf von AUB. Im Bedarfsfall sind weiterhin AUB in Papierform anzufordern.“

Es gibt eine aktuellere Weisung:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202403006_ba047847.pdf

Aber da steht nichts zum Thema Maßnahmen drin. Also abwarten, ob weitere Weisungen kommen.

--Jobcenter: Da tut sich frühestens 2027 was

<https://www.kvbawue.de/praxis/unternehmen-praxis/it-online-dienste/telematikinfrastruktur-ti-e-health/elektronische-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-eau>

AU bei Minijob

Wer einen [Minijob](#) (geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung) in einem **Privathaushalt** macht, muss weiterhin bei mehr als 3-tägiger Arbeitsunfähigkeit am nächsten Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform beim privaten Arbeitgeber vorlegen.

AU bei Maßnahme der Agentur für Arbeit

Wer eine **Maßnahme** von der [Agentur für Arbeit](#) macht, sollte vor Beginn der Maßnahme erfragen, ob und ggf. wo im Krankheitsfall eine Papierbescheinigung vorlegt werden muss. Das hängt nämlich von der Art der Maßnahme ab:

- Bei Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ist **keine** Papierbescheinigung nötig.
- Bei einem Teil der anderen Maßnahmen reicht es, wenn der Maßnahmenträger die Bescheinigung bekommt. Dafür muss es eine Maßnahme zur Berufswahl, zur Berufsausbildung oder eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen (Näheres unter [Berufliche Reha](#)) sein.
- Bei allen anderen Maßnahmen muss eine Papierbescheinigung bei der Agentur für Arbeit **und** beim Träger der Maßnahme vorgelegt werden.

AU bei Bezug von Bürgergeld

Wer [Bürgergeld](#) bezieht, muss dem [Jobcenter](#) in der Regel bei mehr als 3-tägiger Arbeitsunfähigkeit eine Papierbescheinigung vorlegen. Anders als die Agentur für Arbeit können die Jobcenter **keine** elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU) abrufen.

Nur wenn Bürgergeld-Beziehende gerade eine Maßnahme machen, ist es unterschiedlich, ob und ggf. wo sie eine Papierbescheinigung einreichen müssen. Deshalb sollten sie immer vor Maßnahmenbeginn beim Jobcenter nachfragen, damit sie im Krankheitsfall Bescheid wissen. Wer sich unsicher ist, sollte vorsorglich beim Jobcenter **und** bei der Agentur für Arbeit **und** beim Maßnahmenträger eine Papierbescheinigung einreichen.

AU in Papierform in weiteren Fällen

In folgenden Fällen muss immer eine Papierbescheinigung vorgelegt werden, und zwar nicht nur dem Arbeitgeber (bzw. der Agentur für Arbeit/dem Jobcenter/dem Maßnahmenträger), sondern auch der Krankenkasse:

- Private Krankenversicherung, ausländische Krankenversicherung oder fehlende Krankenversicherung
- Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt ohne Kassenzulassung, z.B. in einer Privatpraxis, in einem Privatkrankenhaus oder im Ausland

Betroffene müssen sich einen extra Ausdruck der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber bzw. die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, den Maßnahmenträger und ggf. auch für ihre Versicherung geben lassen, damit sie ihren eigenen behalten können. Auch für die Vorlagepflicht kann der Arbeitgeber, die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter die Frist verkürzen.

§ 5 EntgFG

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. 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. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist

der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(1a) Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht

1. für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und

2. in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

(2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Pflicht zur Vorlage anderer ärztlicher Bescheinigungen

Ebenfalls eine ärztliche Bescheinigung vorlegen müssen Arbeitnehmende in folgenden Situationen:

- bei Erkrankung des Kindes für das [Kinderpflege-Krankengeld](#)
- bei Beschäftigungsverboten von Schwangeren
- bei Reha-Leistungen
- bei [stufenweiser Wiedereingliederung](#)

Das liegt daran, dass es sich dabei nicht um Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen handelt, sondern um spezielle ärztliche Bescheinigungen. Für sie gilt nicht das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Inhalt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)

In der AU-Bescheinigung für den Arbeitnehmer werden die **Diagnose** und die **voraussichtliche Krankheitsdauer** vermerkt. Die voraussichtliche Krankheitsdauer wird in der Regel bis maximal 2 Wochen angegeben, bei besonderen Krankheitsverläufen bis maximal 4 Wochen. Es können auch Angaben zu weiteren erforderlichen Maßnahmen, z.B. Leistungen der medizinischen Reha, gemacht werden. Zudem wird vermerkt, ob es sich um eine Erstverordnung oder um eine Folgeverordnung

handelt.

Arbeitgeber erhalten nur folgende Informationen:

- Name des Versicherten
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Ausstellungsdatum
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgebescheinigung
- Hinweis, ob die Arbeitsunfähigkeit auf einem [Arbeitsunfall](#) oder dessen Folgen beruht

Diese Daten sind notwendig, um den Arbeitgeber über den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Es werden keine weiteren medizinischen Details oder Diagnosen übermittelt, um den Datenschutz der Versicherten zu wahren. Unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber jedoch eine sog. Vorerkrankungsanfrage an die Krankenkasse stellen, um herauszufinden, ob mehrere Krankheitszeiten auf derselben Ursache beruhen, Näheres dazu siehe [Entgeltfortzahlung](#) unter „Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“.

Quelle: Fortbildung Unterlagen Dr. Euler, S. 18. Unterlagen im Ordner Fortbildungen.

Sowohl Arbeitgeber als auch Krankenkasse sind zunächst an die AU gebunden. Sie reicht normalerweise aus, um die Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Wenn die äußersten Umstände aber Zweifel an der Richtigkeit der AU auftreten lassen, kann sich der Arbeitgeber an die Krankenkasse wenden. Diese kann den Fall unter Hinzuziehung des [Medizinischen Dienstes](#) (MD) gesondert prüfen.

Weil Bettruhe bei vielen Erkrankungen weder nötig noch sinnvoll ist, ist es oft unberechtigt, wenn ein Arbeitgeber eine Krankschreibung anzweifelt, weil ein Arbeitnehmer z.B. Sport treibt oder einer anderen Arbeit nachgeht, für die keine Arbeitsunfähigkeit besteht. **Beispiel:** Bei einigen psychischen Erkrankungen können Sport und Beschäftigung sogar wichtig für die Genesung sein. Näheres unter [Entgeltfortzahlung](#).

na: Quelle für "Zweifel":

https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/zweifel-an-der-arbeitsunfaehigkeit_76_362920.html

Quelle:

https://www.haufe.de/sozialwesen/leistungen-sozialversicherung/arbeitsunfaehigkeit-und-entgeltfortzahlung/der-gelbe-schein-ein-freibrief_242_89596.html.

Frühere Papierform: Gelber Schein

na: Entscheidung 1.1.2024: Wording "gelber Schein" vorerst noch lassen, das wird online noch auf relativ aktuellen Seiten so verwendet, z.B. NDR und Verbraucherzentrale.

1.1.2026: Das sind schon deutlich weniger. Nahezu überall wird darauf hingewiesen, dass es den nicht mehr gibt. -- Lösch-Workshop besprechen

Bis Ende 2021 konnten Arztpraxen die AU als „gelben Schein“ ausstellen. Das war ein Formular mit Durchschlägen, damit das Original an die Krankenkasse geschickt werden konnte und je ein Durchschlag an den Arbeitgeber (ohne Diagnose) und den Versicherten gehen konnte sowie eine Ausfertigung beim Arzt bleiben konnte.

Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen

Nach 6 Wochen Krankschreibung müssen Arbeitgebende den Lohn oder das Gehalt nicht mehr weiterzahlen, Näheres unter [Entgeltfortzahlung](#). Versicherte können dann [Krankengeld](#) oder [Verletztengeld](#) bekommen.

Ab der 7. Krankheitswoche übersendet die Krankenkasse dem Arbeitgeber einen Vordruck für eine Verdienstbescheinigung. Dort trägt der Arbeitgeber die für die Berechnung des Krankengelds notwendigen Angaben ein.

Bei einer **Arbeitsunfähigkeit, die länger als 6 Wochen andauert**, prüfen Ärzte bei der Folgekrankschreibung auch, ob eine [Stufenweise Wiedereingliederung](#) möglich ist.

Arbeitsunfähigkeit im Ausland und im Urlaub

Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland gibt es keine eAU. Arbeitnehmende müssen die Arbeitsunfähigkeit, ihre Dauer und die Adresse ihres Aufenthaltsorts unverzüglich ihrem Arbeitgeber und als gesetzlich Versicherte auch ihrer Krankenkasse melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, müssen sie sich um eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit kümmern und diese in Papierform an Arbeitgeber und Krankenkasse schicken.

Bei Arbeitsfähigkeitsbescheinigungen **ausländischer Ärzte** kann die Krankenkasse den [Medizinischen Dienst](#) (MD) heranziehen. Die Krankenkasse ist jedoch an die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch den Versicherungsträger eines **EU-Landes** gebunden, wenn die Krankenkasse nicht von der Möglichkeit Gebrauch macht, den Versicherten von einem Arzt ihrer Wahl untersuchen zu lassen. Die Tage, an denen der Arbeitnehmer erkrankt ist, zählen nicht als Urlaubstage, wenn sie durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen worden sind (§ 9 Bundesurlaubsgesetz).

Urlaub und Arbeitsunfähigkeit

Der Antritt einer Urlaubsreise während der Arbeitsunfähigkeit ist nur möglich, wenn die Reise keinen Nachteil für die Genesung bringt. Arbeitnehmende sollten sich das im Zweifel durch ein ärztliches Attest bestätigen lassen.

Eine Auslandsreise während des Bezugs von [Krankengeld](#) muss unbedingt **vorher** mit dem Arbeitgeber und der zuständigen Krankenkasse abgesprochen werden. Krankengeldbeziehende dürfen die Reise nur mit Zustimmung der Krankenkasse antreten. Beim Bezug von Krankengeld müssen sie nämlich prinzipiell für die Kasse erreichbar sein, da z.B. Termine für Untersuchungen beim Medizinischen Dienst (MD) anfallen können.

Wann verfällt Resturlaub?

Normalerweise kann ein gesetzlicher Urlaubsanspruch (dazu gehört auch der gesetzliche Zusatzurlaub für Menschen mit Schwerbehinderung) nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorher rechtzeitig auf das drohende Verfallen des Urlaubsanspruchs hingewiesen und

aufgefordert hat, den Resturlaub zu nehmen und der Arbeitnehmer dann freiwillig auf den Urlaub verzichtet hat. Ein gesetzlicher Urlaubsanspruch verfällt ohne die Aufforderung zum Nehmen des Resturlaubs weder am Ende des Kalenderjahrs, noch nach den 3 Monaten im Folgejahr, auf die der Urlaub per Gesetz übertragbar ist, noch wegen Verjährung nach 3 Jahren.

Wenn der gesetzliche Urlaub aber **krankheitsbedingt** nicht genommen werden kann, verfällt er unter Umständen **ohne vorherige Aufforderung** des Arbeitgebers, den Resturlaub zu nehmen, weil die Aufforderung ohnehin nichts bringen würde:

- **Durchgehende Arbeitsunfähigkeit:** Der gesetzliche Urlaub für das Kalenderjahr **verfällt zum 31.3. des übernächsten Kalenderjahrs**, weil allein die Krankheit verursacht hat, dass der Urlaub nicht genommen werden konnte. Eine Aufforderung des Arbeitgebers, den Resturlaub zu nehmen, könnte nichts daran ändern, weil der Arbeitnehmer den Urlaub trotzdem nicht nehmen könnte.
Beispiel: Herr Müller ist vom 1.1.2026 bis zum 31.3.2028 durchgehend krankgeschrieben. Sein Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2026 verfällt am 31.3.2028, ohne dass sein Arbeitgeber ihn vorher dazu auffordern muss, ihn zu nehmen.
- **Zeiten ohne Arbeitsunfähigkeit, in denen der Urlaub genommen werden könnte:** Der Anspruch auf den gesetzlichen **Resturlaub bleibt bestehen**, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, in Zeiten ohne Arbeitsunfähigkeit zum rechtzeitigen Nehmen des Resturlaubs aufzufordern. Dann ist nämlich nicht nur die Krankheit der Grund, warum der Arbeitnehmer den Urlaub nicht genommen hat, sondern auch die fehlende Aufforderung.

Diese Regeln ergeben sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Für Zusatzurlaub, der auf Grund eines Tarifvertrags oder Arbeitsvertrags gewährt wird, können andere Regeln gelten.

cg: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verjaehrung-von-urlaubsanspruechen-2/>

(Verjährung von Urlaubsansprüchen)

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verfall-von-urlaub-aus-gesundheitlichen-gruenden/>

(Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen)

lm: Stehen lassen, falls die Pressemeldungen zu der Entscheidungen einmal nicht mehr abrufbar sein sollten:

- Die Entscheidung zur Verjährung von Urlaubsansprüchen ist folgende: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az.: 9 AZR 266/20

- Die Entscheidung zum Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen ist folgende: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az.: 9 AZR 245/19

Erläuternde Quellen:

-

https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wann-verfaellt-der-urlaub-bei-dauerhafter-arbeitsunfaehigkeit_76_520248.html

- https://www.hensche.de/Urlaub_Krankheit_Arbeitsrecht.Urlaub_Krankheit.html

Kündigung und Arbeitsunfähigkeit

Unter bestimmten Umständen kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auch während der Arbeitsunfähigkeit kündigen, Näheres unter [krankheitsbedingte Kündigung](#).

Wenn ein Arbeitnehmer gekündigt hat und genau für die Zeit der Kündigungsfrist eine AU vorlegt, kann das Konsequenzen für ihn haben. Der Arbeitgeber kann die Arbeitsunfähigkeit anzweifeln und die AU reicht ggf. nicht als Beweis. Weitere Informationen bietet die entsprechende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts unter www.bundesarbeitsgericht.de/ > Presse > Pressemitteilungen > [8.9.2021 Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung](#).

Arbeitgeber können das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit auch aus anderen Gründen anzweifeln, z.B. wenn

- ein Arbeitnehmer wiederholt im Ausland direkt im Anschluss an seinen Urlaub krankgeschrieben wurde.
- die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne ärztlichen Kontakt über ein Internetformular bestellt wurde.
- der Arbeitnehmer die Krankheit im Voraus angedroht hat, weil er zu dem Zeitpunkt keinen Urlaub bekommen hat.
- die AU-Bescheinigung für mehr als 2 Wochen ausgestellt wurde.
- der Arbeitnehmer wiederholt zeitnah zum Wochenende oder Urlaub krank war.
- der Arbeitnehmer während seiner Krankmeldung schwerer körperlicher Arbeit nachgegangen ist.

Konsequenzen können dann z.B. eine Abmahnung, die Rückforderung der Entgeltfortzahlung oder eine (fristlose) Kündigung sein. Wenn es zu einem Gerichtsverfahren kommt, ist meist entscheidend, ob die Ausstellung der Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß anhand der Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ausgestellt wurde und Arbeitnehmer ihre Symptome, Einschränkungen und ärztliche Handlungsvorgaben genau schildern können. Oft entscheiden Gerichte zugunsten der Arbeitgeber, da in der Praxis die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie nicht genauestens eingehalten werden und Arbeitnehmer sich nach der meist langen Zeit, die bis zum Gerichtsverfahren vergeht, nicht mehr exakt an alle Einzelheiten ihrer Erkrankung erinnern können.

Richtlinie

Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie kann beim Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) heruntergeladen werden unter www.g-ba.de/ > Richtlinien.

Verwandte Links

[Entgeltfortzahlung](#)

[Krankengeld](#)

[Verletzungsgeld](#)

[Stufenweise Wiedereingliederung](#)

[Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit](#)

[Erwerbsminderung](#)

[Arbeitslosengeld > Nahtlosigkeit](#)