



## Krankmeldung: So geht's richtig

ARAG Experten mit Tipps, wie sich Arbeitnehmer korrekt krankmelden

Rund **acht Millionen Menschen** leiden laut Wochenbericht des Robert Koch-Instituts zurzeit an einer akuten Atemwegserkrankung. Zwar ist die Krankheitslast vor allem bei Schulkindern ungewöhnlich hoch, aber es trifft auch viele Arbeitnehmer, die sich krankmelden müssen. Eine Krankmeldung ist mehr als nur eine Formalität – sie sorgt für Klarheit und hilft, den Arbeitsalltag für alle Beteiligten gut zu organisieren. Doch wie meldet man sich eigentlich richtig krank? Und was gilt, wenn man sich im Ausland befindet? Die ARAG Experten erklären, worauf es ankommt.

### Frühzeitige Meldung – ein Muss

Die genaue Uhrzeit der Krankmeldung wird im [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) (EntgFG) zwar nicht festgelegt, aber sie muss „unverzüglich“ erfolgen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer den Arbeitgeber so schnell wie möglich nach Auftreten der Erkrankung informieren sollten. Die ARAG Experten raten, sich noch vor Arbeitsbeginn – spätestens jedoch bis zum vereinbarten Arbeitszeitstart – telefonisch zu melden. So hat der Arbeitgeber ausreichend Zeit, den Arbeitsablauf entsprechend anzupassen und die Abwesenheit einzuplanen. Eine Krankmeldung nach Arbeitsbeginn ist zu spät und kann gegebenenfalls zu einer [Abmahnung](#) führen. Zwar sind auch E-Mail, Messenger, SMS oder Fax erlaubt, doch dabei müssen kranke Arbeitnehmer sicherstellen, dass den Chef die Nachricht wirklich erreicht hat.

### Wer ist der richtige Ansprechpartner?

In vielen Unternehmen ist es nicht zwingend der direkte Vorgesetzte, den man über die Krankheit informieren muss. Je nach betriebsinterner Regelung kann auch die Personalabteilung oder ein Abteilungsleiter die zuständige Ansprechperson sein. In einigen Fällen ist es zudem möglich, dass Kollegen oder der Betriebsrat informiert werden. Das reicht laut ARAG Experten jedoch nicht aus, um die Meldepflicht vollständig zu erfüllen. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Krankmeldung tatsächlich bei der richtigen Person ankommt, um Missverständnisse und organisatorische Probleme zu vermeiden.

### Ärztliche Bescheinigung – Ab wann ist sie notwendig?

Eine der häufigsten Fragen im Zusammenhang mit der Krankmeldung betrifft das ärztliche Attest. Laut Gesetz muss dem Arbeitgeber ab dem dritten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorgelegt werden, wenn keine abweichenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder der Betriebsvereinbarung festgelegt sind. Dabei handelt es sich um Kalendertage, also zählen auch Wochenenden und Feiertage zur Frist. Den Grund für die Erkrankung muss der Arbeitnehmer nicht nennen. Einzige Ausnahme: Es handelt sich um eine meldepflichtige ansteckende Krankheit.

Die ARAG Experten weisen jedoch auf Fälle hin, in denen der Arbeitgeber früher ein Attest verlangen kann. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn er in der Vergangenheit den Eindruck gewonnen hat, dass der Mitarbeiter häufiger oder länger krank ist. Der Arbeitgeber kann auch dann ein Attest verlangen, wenn eine längere Krankheitsdauer zu erwarten ist oder wenn eine Krankmeldung ungewöhnlich spät erfolgt.



### **Krank im Urlaub**

Auch wenn es vielen Arbeitnehmern in Deutschland nicht bewusst ist: Urlaubstage, an denen sie krank sind, sind nicht zwangsläufig verloren. Im Gegenteil: Mit einem entsprechenden ärztlichen Attest dürfen die krankheitsbedingten verpassten Urlaubstage laut ARAG Experten nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Wer kurz vor einem geplanten Urlaub krank wird, muss nicht zwangsläufig in den sauren Apfel beißen und mit Schnupfen und Fieber verreisen. Vielmehr hat der Erkrankte in diesem Fall das Recht, den Urlaub in Absprache mit dem Arbeitgeber neu zu planen.

Arbeitsrechtliche Unklarheiten entstehen derweil immer wieder in der Frage, ob ein Arbeitnehmer direkt im Anschluss an eine überstandene Krankheit in den Urlaub gehen darf oder nicht. Oft wird hier von Arbeitgeberseite argumentiert, ein Angestellter müsse nach der Genesung zumindest für einen Tag vor Urlaubsantritt wieder im Büro erscheinen. Tatsächlich haben solche Regelungen jedoch keinerlei gesetzliche Basis. Die ARAG Experten weisen vielmehr darauf hin, dass ein bereits genehmigter Urlaub nur in Ausnahmefällen verweigert werden darf, zum Beispiel dann, wenn vom Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe vorgebracht werden. Absprachen, die Arbeitnehmer verpflichten, den Urlaub im Notfall abubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, sind hingegen unwirksam (Bundesarbeitsgericht, Az.: 9 AZR 405/99).

### **Trotz Krankschreibung in den Urlaub?**

Ob man trotz Krankschreibung in den Urlaub fährt, liegt generell im eigenen Ermessen. Auch für die Frage, wie weit weg man fahren darf, wenn man krankgeschrieben ist, gibt es keine gesetzliche Regelung in Deutschland. Eine Ausnahme ergibt sich jedoch laut ARAG Experten, wenn die geplante Reise die Genesung verhindert. Fährt man beispielsweise mit einer schweren Grippe in den Abenteuerurlaub oder mit einem angebrochenen Arm gen Skipiste, kann dies durchaus ein Grund für eine Abmahnung – oder im Wiederholungsfall sogar für eine fristlose Kündigung – sein (BAG, Az.: 2 AZR 53/05). Klar ist wiederum: Wer eine Krankheit vortäuscht, um in den Urlaub zu fahren, begeht nicht nur Vertragsbruch, sondern macht sich strafbar. In diesem Fall handelt es sich nämlich um Betrug.

### **Ist eine AU aus dem Ausland gültig?**

Die ARAG Experten weisen darauf hin, dass eine im Ausland ausgestellte AU grundsätzlich denselben Beweiswert wie ein in Deutschland ausgestelltes Dokument hat, solange der ausländische Arzt die Arbeitsunfähigkeit korrekt bestätigt. In einem konkreten Fall allerdings zweifelten die Richter an einer in Tunesien ausgestellten AU. Der Patient war ein Lagerarbeiter, der während seines Urlaubs in Tunesien erkrankte und einen tunesischen Arzt konsultierte. Sein Urlaub wäre eigentlich bereits Anfang September zu Ende gewesen. Doch der Arzt bescheinigte ihm eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. September, empfahl strenge häusliche Ruhe und bescheinigte, dass er nicht reisen dürfe. Trotz dieser Empfehlung trat der Erkrankte am 29. September die Heimreise nach Deutschland an. Das ließ die Richter an seinem Krankheitszustand und am Beweiswert der AU zweifeln. Zumal der Fall kein Einzelfall war, denn der Mann war schon in den Jahren zuvor diverse Male just im Urlaub erkrankt. Zwar hatte das Landesarbeitsgericht München ursprünglich entschieden, dass der Mann Anspruch auf Lohnfortzahlung habe, doch das Bundesarbeitsgericht hob diese Entscheidung auf. Nun muss der



Lagerarbeiter beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war, was die Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist (Az.: 5 AZR 284/24).

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören? Schauen Sie hier:

<https://www.arag.com/de/newsroom/>

### **Ihre Ansprechpartnerin**

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Pressereferentin

Telefon: 0211 963-3115 Fax: 0211 963-2220

E-Mail: [jennifer.kallweit@arag.de](mailto:jennifer.kallweit@arag.de) [www.arag.de](http://www.arag.de)

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

**Die ARAG** ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA, Kanada und Australien – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,4 Milliarden €.

**ARAG SE** ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender

**Vorstand** Dr. Renko Dirksen (Sprecher) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer · Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

**Sitz und Registergericht** Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995