

# Krankenstand so hoch wie nie: Was können Arbeitgeber tun?

Article By:

Ilva Woeste

---

Die Statistiken sind eindeutig: Im Jahr 2023 fehlten Arbeitnehmer in Deutschland krankheitsbedingt durchschnittlich 15,2 Tage. Damit hat der Krankenstand in Deutschland einen neuen Höchstwert erreicht. Oft bestehen Bedenken, ob die Arbeitnehmer wirklich arbeitsunfähig sind und selbst wenn nicht, können die Einschränkungen im Betriebsablauf in Extremfällen nur schwer getragen werden. Allerdings sehen sich Arbeitgeber häufig machtlos, wenn sich Arbeitnehmer rechtzeitig ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bescheinigen lassen. Was sie trotzdem tun können, beleuchtet dieser Beitrag:

## Häufige Kurzerkrankungen

In der Praxis erleben wir immer häufiger Fälle, in denen Mitarbeiter viele eher kürzere Neuerkrankungen haben und so immer wieder neue Entgeltfortzahlungszeiträume auslösen. Das kann neben der finanziellen Belastung auch zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf führen. Der Arbeitgeber ist mit Entgeltfortzahlungszeiträumen belastet, die deutlich über die vom Gesetzgeber an sich als Obergrenze vorgesehene Belastungsgrenze von sechs Wochen hinausgehen. Da allerdings Kurzausfälle meist eher auf leichteren Erkrankungen (Erkältungen, Magen-Darm Probleme, Kopfschmerzen etc.) beruhen, die jeweils vollständig auskuriert sind, ist die für eine Kündigung erforderliche negative Gesundheitsprognose nicht ohne Weiteres zu begründen. Das LAG Schleswig-Holstein (Urteil vom 3. 11. 2005 – 3 Sa 320/05, NZA-RR 2006) hat jedoch in einer älteren, aber aus unserer Sicht zu wenig beachteten Entscheidung festgestellt, dass auch Krankheiten, die

*„auf Grund einer persönlichen konstitutionellen Schwäche derart gehäuft aufgetreten sind, mithin angesichts unveränderter Lebensumstände auch künftig in ähnlichem Umfang auftreten werden“*

geeignet sein können, eine krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Hierfür ist jedoch in aller Regel ein Referenzzeitraum von zwei Jahren notwendig. So hat das LAG Düsseldorf (Urteil vom 17.5.2022 – 14 Sa 825/21) entschieden, dass eine krankheitsbedingte Kündigung mit 36 Fehltagen im ersten und 82 Fehltagen im zweiten Jahr, rechtswirksam war.

Als Orientierungshilfe wird man jedenfalls sagen müssen, dass Krankheitstage in Höhe von weniger als 6 Wochen im Normalfall nicht ausreichen, um eine Kündigung zu tragen, denn für diesen Zeitraum müssen Arbeitgeber ohnehin Entgeltfortzahlung leisten. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn in diesem Zeitraum bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer für einen langen Zeitraum nicht arbeiten können wird. Bei einer solchen Dauererkrankung sind in Einzelfällen vier Monate als

für eine Kündigung ausreichend lang angesehen worden. Hier kommt es jedoch immer auf den konkreten Fall an, allgemeine Aussagen lassen sich nicht treffen.

### **Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit – Einstellung der Entgeltfortzahlung?**

Wenn Arbeitgeber den begründeten Verdacht haben, dass der Arbeitnehmer seine Krankheit nur vortäuscht, allerdings keine stichhaltigen Beweise vorliegen, liegt eine Handlungsmöglichkeit darin, die Entgeltfortzahlung einzustellen. Dem Arbeitnehmer bleibt dann nur der Weg zum Gericht. In einem Prozess wird der Arbeitgeber den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit konkreten Zweifeln am Vorliegen einer Erkrankung erschüttern müssen. Das kann der Fall sein, wenn die Erkrankung passgenau die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt oder aber auch dann, wenn der Sechs-Wochen-Zeitraum der Entgeltfortzahlung abgelaufen ist und sich passgenau eine Neuerkrankung anschließt. In diesen Fällen bringt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitnehmer nur wenig. Er muss zusätzlich darlegen und ggf. beweisen, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen sich in welcher Weise auf seine Arbeitsfähigkeit ausgewirkt haben. Außerdem muss er die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbinden. Nur wenn das Gericht dann, möglicherweise nach Zeugenbefragung der Ärzte, von einer neuen Erkrankung überzeugt ist, gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess. Nach unserer Erfahrung kommt es in der Regel nicht zu einer Zeugenbefragung. Der Arbeitnehmer, der tatsächlich simuliert, wird sich an diesem Punkt meist einigen wollen.

### **Fazit**

Auch wenn sich Arbeitnehmer rechtzeitig ihre Arbeitsunfähigkeit bescheinigen lassen, heißt es nicht, dass Arbeitgebern die Hände gebunden sind. Sollten Auffälligkeiten bestehen wie häufige Kurzerkrankungen, oder wiederholte Neuerkrankungen nach Ablauf des sechs Wochenzeitraums, kann der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durchaus erschüttert werden. Die Einstellung der Entgeltfortzahlung kann alternativ zur Kündigung erwogen werden, wenn der Arbeitnehmer in Zugzwang geraten soll. In der Regel ist das Tisch Tuch zwischen den Parteien bereits zerrissen, so dass letztlich nicht nur über die Entgeltfortzahlung, sondern häufig auch über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Lösung erzielt werden kann.

© 2025 McDermott Will & Emery

---

National Law Review, Volume XIV, Number 117

Source URL: <https://natlawreview.com/article/krankenstand-so-hoch-wie-nie-was-können-arbeitgeber-tun>