



Arbeitsunfähigkeit (Krankheit im Arbeitsrecht)

Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Arbeitnehmer * haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 100 % bis zur Dauer von sechs Wochen. Die gesetzliche Grundlage hierfür bildet das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung sowie die weiteren im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitsunfähigkeit bestehenden Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern:

Inhaltsübersicht:

	Seite
I. <u>Voraussetzungen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs</u>	2
II. <u>Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes, Zeitgutschrift</u>	3
III. <u>Dauer des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes</u>	3
1) Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund verschiedener Erkrankungen	4
2) Erkrankungen aufgrund desselben Grundleidens	4
3) Beweislast	4
IV. <u>Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers</u>	5
1) Anzeigepflicht gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz	5
2) Nachweispflicht gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz	6
3) Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 01.01.2023	6
V. <u>Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit</u>	8
VI. <u>Schädigung des Arbeitnehmers durch einen Dritten</u>	11
VII. <u>Sonstige Pflichten des Arbeitnehmers während der Arbeitsunfähigkeit</u>	11
1) (kein) Personalgespräch während Arbeitsunfähigkeit	11
2) BEM auch während Arbeitsunfähigkeit	11
3) Untersagte Tätigkeiten während einer Arbeitsunfähigkeit	12
VIII. <u>Krankheit als Kündigungsgrund</u>	12

*Der Begriff des Arbeitnehmers wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung verwendet. Gemeint sind damit selbstverständlich Mitarbeiter jeglichen Geschlechts

I. Voraussetzungen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs:

Voraussetzung für das Entstehen eines Entgeltfortzahlungsanspruches ist zunächst das Bestehen eines **Arbeitsverhältnisses**. Hierzu gehören auch Berufsausbildungsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigungsverhältnis oder aber geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe von 100 % entsteht erst **nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer** des Arbeitsverhältnisses, § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Nur Erkrankungen, die auch zur Arbeitsunfähigkeit führen, lösen einen Entgeltfortzahlungsanspruch aus. Eine **Erkrankung führt erst dann zu einer Arbeitsunfähigkeit, wenn die konkret geschuldete Tätigkeit infolge der Krankheit nicht mehr ausgeübt werden kann**. Bei der Beurteilung dieser Frage kommt es maßgeblich auf die Tätigkeit des Mitarbeiters an. Ohne Kenntnis von Arbeitsplatz und Arbeitsanforderung kann daher nicht festgestellt werden, ob infolge von Krankheit Arbeitsunfähigkeit besteht.

Bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit kommt dem behandelnden Arzt die entscheidende Rolle zu. Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der gesetzlich vorgesehene und wichtigste Beweis für das Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und hat daher einen hohen Beweiswert.

Entgeltfortzahlung kann ein Arbeitnehmer nur beanspruchen, wenn die **Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall** war. Hätte der Arbeitnehmer an diesem Tag sowieso nicht gearbeitet, etwa weil er seinen Freizeittag gehabt hätte oder seine Arbeitstage konkret feststehen, kann er keine Entgeltfortzahlung verlangen (Grundsatz der Monokausalität).

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht zudem nur, wenn die Krankheit nicht vom Arbeitnehmer verschuldet ist. Ein solches Verschulden ist nur anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer grob gegen das im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt, z.B. bei einer grob fahrlässigen Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften oder **grob verkehrswidrigem Verhalten im Straßenverkehr**. Letzteres ist etwa anzunehmen, wenn ein Verkehrsunfall auf alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit zurückzuführen ist oder auf erhebliche Geschwindigkeitsüberschreitungen. Auch das Nichtanlegen des Sicherheitsgurtes kann ein den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließendes Verschulden begründen, wenn die Verletzungen gerade darauf zurückzuführen sind, dass der Sicherheitsgurt nicht angelegt wurde. Ein Verschulden kann auch vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer sich als Beifahrer einem wegen Alkoholgenusses fahruntüchtigen Fahrer anvertraut und infolge seiner Alkoholisierung die Fahruntüchtigkeit des Fahrers nicht erkennt.

Sport- und Freizeitunfälle gelten im Allgemeinen als nicht verschuldet, außer bei extrem gefährlichen Sportarten, wie z.B. Kickboxen.

Kann ein Arbeitnehmer z.B. wegen der **Corona-Pandemie** nicht arbeiten, weil er selbst an dieser Seuche erkrankt ist, und macht ihn diese Erkrankung arbeitsunfähig, besteht Arbeitsunfähigkeit im gesetzlichen Sinne und damit der Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Wird dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung unmöglich, weil er zwar nicht selbst arbeitsunfähig krank ist, ihm aber die Arbeit aus Seuchenbekämpfungsgründen behördlich durch ein **Beschäftigungsverbot** oder eine **Quarantäneauflage** untersagt wird, liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor. Stattdessen greift § 56 des Infektionsschutzgesetzes mit seinen Entschädigungsansprüchen ein.

II. Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes/Zeitgutschrift:

Fortzuzahlen ist die Vergütung, die bei der individuell maßgebenden regulären Arbeitszeit angefallen wäre. Bei einer Monatsvergütung ist dies die auf den jeweiligen Krankheitstag entfallene Vergütung, sodass der Monatsverdienst ungeachtet der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen ist. Bei einer stundenbezogenen Vergütung ist der Stundensatz mit der Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden zu multiplizieren.

Falsch ist es, wie im Einzelhandel immer wieder gehandhabt, z.B. pauschal je Werktag der Arbeitsunfähigkeit 6,25 Stunden (1/6 von 37,5 Stunden/Woche) gutzuschreiben. Ist der Arbeitnehmer an einem Montag arbeitsunfähig, und arbeitet er montags 8,75 Stunden, sind diese gutzuschreiben. Arbeitet er an einem Samstag nur 6 Stunden, sind bei Arbeitsunfähigkeit an einem Samstag auch nur 6 Stunden gutzuschreiben. Für **Arbeitsunfähigkeit an Freizeittagen gibt es keine Zeitgutschrift**. Der Freizeittag muss auch nicht nachgewährt werden, da in diesem Falle die Arbeit nicht wegen der Arbeitsunfähigkeit ausfällt.

Ist dagegen der Arbeitnehmer für eine Krankheitswoche oder einzelne Tage einer Woche, in der er erkrankt noch nicht eingeteilt, stehen also seine Einsatztage noch nicht fest, so hält etwa das Landesarbeitsgericht Sachsen (Urteil vom 13.09.2017, 2 Sa 201/17) bei einer 37,5 Stundenwoche und 6 möglichen Arbeitstagen eine Berechnung der Entgeltfortzahlung anhand des Durchschnitts aller potentiellen Arbeitstage für zulässig. Es würden dann also bei einzelnen Fehltagen 6,25 Stunden pro Arbeitstag erfasst (37,5/6). Das LAG hat hierzu folgende Formel aufgestellt:

$$\frac{\text{Durchschnittliche Wochenarbeitszeit} * \text{Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage}}{\text{Zahl der potentiellen Arbeitstage}}$$

Überstundenzuschläge und – vergütung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben nach § 4 Abs. 1a des Entgeltfortzahlungsgesetzes bei der Entgeltfortzahlung grds. außer Betracht, sowohl bei monats- wie auch bei stundenbezogener Vergütung.

Bei einer **leistungsbezogenen Vergütung** (Akkordlohn, Provision) ist von dem im Erkrankungszeitraum erzielbaren Durchschnittsverdienst auszugehen. Auch laufende Leistungsprämien oder Leistungszulagen müssen während der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt werden.

Nicht fortzuzahlen sind dagegen **Auslagen**, die dem Arbeitnehmer nicht entstehen, wenn er nicht arbeitet, wie etwa ein Essens- oder Fahrtkostenzuschuss.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist ein **Bruttoanspruch**: Wie bei der normalen Vergütung sind Steuern und Sozialversicherungsbeträge zu entrichten.

Soweit ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, ist auch ein vertraglich zur Privatnutzung zugesagter **Firmenwagen** während der Entgeltfortzahlung weiterhin zur Verfügung zu stellen.

III. Dauer des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes:

Die Entgeltfortzahlung wird grds. für die Dauer der Erkrankung vom ersten Krankheitstag an für maximal sechs Wochen geleistet. Dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen, zahlt ab der siebten Krankheitswoche die Krankenkasse Krankengeld (siehe aber auch unten III. 1–3).

Ist eine **Freistellung** vereinbart, bleibt es bei der Anspruchsdauer von sechs Wochen. Soll die Freistellungsdauer einen Entgeltanspruch über die gesetzlichen Voraussetzungen hinaus begründen, bedarf dies einer besonderen Regelung (BAG vom 23.01.2008, 5 AZR 393/07). Wird also in einem Vergleich die unwiderrufliche Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung vereinbart,

liegt darin keine vertragliche Verlängerung der Sechswochenfrist (BAG vom 29.09.2004, 5 AZR 99/04).

Verstößt der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit gegen seine Pflicht zum genesungsfördernden Verhalten, besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht für den gesamten Arbeitsunfähigkeitszeitraum, sondern nur für den Zeitraum, die die Krankheit bei pflichtgemäßem Verhalten gedauert hätte. Eine solche Verkürzung des Entgeltfortzahlungsanspruches dürfte für den Arbeitgeber im Streitfall aber schwierig zu beweisen sein.

Problematisch in der Praxis sind regelmäßig die **mehrfachen Erkrankungen**, die in ihrer Gesamtdauer über sechs Wochen hinausreichen. Hier muss man **unterscheiden zwischen Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund verschiedener Erkrankungen bzw. Erkrankungen aufgrund desselben Grundleidens**:

1) Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund verschiedener Erkrankungen:

Treten nacheinander mehrere, jeweils **neue Erkrankungen** auf, liegen sogenannte **wiederholte Erkrankungen** vor, mit der **Folge, dass für jede Erkrankung der Entgeltfortzahlungszeitraum von maximal sechs Wochen neu zu laufen beginnt**. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn die zweite Erkrankung eintritt, während der Arbeitnehmer noch aufgrund der ersten Erkrankung arbeitsunfähig ist. In diesem Fall spricht man von einer **Einheit des Verhinderungsfalles**, bei dem sich der **Entgeltfortzahlungsanspruch auf einmalig sechs Wochen beschränkt**. Von einer solchen Einheit des Verhinderungsfalles geht die Rechtsprechung auch aus, wenn die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt (BAG vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18).

2) Erkrankungen aufgrund desselben Grundleidens:

Liegt eine **Fortsetzungserkrankung** vor, also eine Erkrankung, die auf demselben Grundleiden beruht, so entsteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung nur dann für weitere sechs Wochen, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war, oder aber seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist und er nach dieser Frist erneut arbeitsunfähig wird.

3) Beweislast:

Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, genügt die bloße Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht, um einen weiteren Lohnfortzahlungsanspruch auszulösen. Hier gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Will der Arbeitnehmer sich auf verschiedene Krankheiten berufen, muss er darlegen, dass er zwischen den bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeiten arbeitsfähig gewesen ist und unterschiedliche Krankheiten vorlagen. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Bestreitet der Arbeitgeber dann, dass eine neue Erkrankung vorliegt, hat der Arbeitnehmer Tatsachen vorzutragen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung bestanden. Überdies muss er den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden (BAG vom 10.09.2014, 10 AZR 651/12, 31.03.2021, 5 AZR 197/20).

Der Vortrag des Arbeitnehmers kann sich dabei nicht bloß auf einen Verweis auf den Diagnoseschlüssel nach dem ICD-10 erstrecken, da es für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung keineswegs stets eines identischen Krankheitsbildes bedarf, sondern es ausreicht, wenn die Krankheitssymptome auf demselben Grundleiden beruht (Hessisches LAG vom 14.01.2022, 8 Sa 898/21).

Überschreiten die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers innerhalb von 6/12 Monaten also 6 Wochen, sollte man als Arbeitgeber nicht ohne genauere Prüfung weiter Lohnfortzahlung leisten. Und zwar unabhängig davon, ob der Mitarbeiter eine Erst- oder eine Fortsetzungsbescheinigung vorlegt.

IV. Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers:

Im Falle einer Erkrankung haben Arbeitnehmer zwei Pflichten: Sie müssen zum einen den Arbeitgeber über die eingetretene Arbeitsunfähigkeit informieren, zum anderen je nach Erkrankungsdauer den Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit erbringen.

1) Anzeigepflicht gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Inhalt der **Anzeigepflicht** gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist es, den Arbeitgeber **unverzüglich über die eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu informieren**. Dies bedeutet, dass die Anzeige der Erkrankung grundsätzlich am ersten Tag der Erkrankung, und zwar zu Arbeitsbeginn bzw. in den ersten Arbeitsstunden zu erfolgen hat. Gefordert ist die unverzügliche mündliche, telefonische Meldung oder Mitteilung z.B. per SMS, E-Mail, WhatsApp oder per Telefax, die den Arbeitgeber ohne Verzögerung erreicht.

Wenn sich der Arbeitnehmer zum Arzt begibt und noch nicht weiß, ob er krankgeschrieben wird, erfordert es die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige, dem Arbeitgeber bereits vor dem beabsichtigten Arztbesuch Mitteilung zu machen und nach dem Arztbesuch ggfs. die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, wenn der Arzt eine Krankschreibung vornimmt.

Dauert die Erkrankung über den zunächst angenommenen Zeitraum hinaus, muss der Arbeitnehmer über die Verlängerung der Krankheitsdauer erneut den Arbeitgeber unverzüglich informieren. **Dies gilt auch, wenn der Sechswochenzeitraum schon abgelaufen ist.**

Der Arbeitnehmer ist allerdings nicht verpflichtet, Angaben über die Art und die Ursächlichkeit der Erkrankung zu machen. Ausnahmsweise ist dies aber der Fall, wenn Schutzmaßnahmen im Betrieb z.B. wegen Ansteckungsgefahr, erforderlich werden, eine Schädigung durch einen Dritten gemäß § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz (vgl. unten VI.) oder eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.

Gegenüber welchen Personen oder Stellen innerhalb eines Unternehmens die Anzeigepflicht zu erfüllen ist, kann der Arbeitgeber festlegen, wobei ggfs. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 zu beachten ist.

Verletzt ein Arbeitnehmer trotz vorheriger mehrfacher Abmahnung wiederholt seine Anzeigepflicht, kann dies eine ordentliche Kündigung rechtfertigen (BAG vom 16.08.1991, 2 AZR 604/90).

2) Nachweispflicht gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz

Neben der Anzeigepflicht hat ein Arbeitnehmer auch die **Pflicht**, die **Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen**.

Nach dem Gesetz ist jeder Arbeitnehmer insoweit verpflichtet, im Falle einer länger als drei Kalendertage dauernden Erkrankung am vierten Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Selbst wenn also für den Arbeitnehmer zunächst nicht absehbar ist, dass eine Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, folgt aus dieser Regelung, dass spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber vorzulegen ist.

Bei bis zu drei Tagen dauernden Erkrankungen besteht dagegen nach dem Gesetz keine Attestpflicht. Allerdings ist jeder **Arbeitgeber berechtigt**, nach § 5 Abs. 1 Satz 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes **schon vom ersten Krankheitstag an eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen**. Die Ausübung dieses Rechtes liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Es ist dabei zulässig, sowohl von einzelnen oder aber auch von allen Arbeitnehmern des Betriebes die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei solchen Kurzzeiterkrankungen zu verlangen.

Die Vorgabe gegenüber einem Arbeitnehmer, für zukünftige Erkrankungen vom ersten Tag an ein Attest zu verlangen, ist **jederzeit und ohne besondere Begründungspflicht** zulässig (BAG vom 14.11.2012, 5 AZR 886/11).

Insbesondere bei Arbeitnehmern, bei denen ein Missbrauchsverdacht im Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeitsschreibung besteht (siehe dazu auch unter V.), kann eine solche Maßnahme zu empfehlen sein. Ob es dagegen sinnvoll ist, von jedem Mitarbeiter generell bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zu verlangen, muss jeder Arbeitgeber selbst beurteilen. Dagegen könnte sprechen, dass ansonsten ein Arbeitnehmer, der ggfs. nur für einen Tag fehlen würde, vom Arzt gleich für eine ganze Woche krankgeschrieben wird.

Wie bei der Anzeigepflicht gilt auch hier, dass eine erneute ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den zunächst bescheinigten Zeitraum hinaus andauert. Dies gilt auch nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht. Legt ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Aufforderung überhaupt keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, kann dies eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Hessen vom 13.07.1999, 9 Sa 206/99).

3) Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 01.01.2023:

Die Digitalisierung des Gesundheitssystems sieht die Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (im Folgenden: eAU) vor. Nachdem sich die Einführung aufgrund technischer Schwierigkeiten zunächst verzögerte, **ist nunmehr die Einbindung der Arbeitgeber in das System der eAU ab dem 01.01.2023 erfolgt.**

Bereits seit dem 01.10.2021 sind die in der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Ärzte verpflichtet, die festgestellten Arbeitsunfähigkeitsdaten unmittelbar elektronisch an die Krankenkasse zu übermitteln. Für Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen gilt dies bislang allerdings noch nicht.

Zum 01.01.2023 erfolgte die Einbindung der Arbeitgeber in die eAU. Während Beschäftigte von ihrem Arzt noch bis zum 31.12.2022 weiterhin die für den Arbeitgeber bestimmte Ausfertigung der AU-Bescheinigung in Papierform zur Vorlage bei ihrem Arbeitgeber erhalten, soll dies seit dem 01.01.2023 Geschichte sein:

§ 109 Abs. 1 SGB IV neue Fassung verpflichtet nämlich die gesetzlichen Krankenkassen ab dem 01.01.2023, eine Meldung zum Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten für den Arbeitgeber zu erstellen. Zum **Inhalt dieser Meldung** gehören nach § 109 Abs. 1 Satz 1 SGB IV neuer Fassung insbesondere:

- Der Name des Beschäftigten,
- Beginn und Ende sowie Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
- die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigem Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalles oder sonstigen Unfalles beruht.
- **Neu** ist die **Meldepflicht der Krankenkasse** gegenüber dem Arbeitgeber, ob auf der Grundlage der der Krankenkasse vorliegenden Daten festgestellt werden kann, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen **anrechenbarer Vorerkrankungszeiten** für einen Beschäftigten ausläuft.

Den Namen des behandelnden Arztes enthält die elektronische Meldung dagegen nicht (mehr), was für den Arbeitgeber nicht unproblematisch ist (Stichwort Ärztehopping).

Ab dem 01.01.2023 müssen Arbeitgeber also mithin die eAU bei der jeweils für den einzelnen Arbeitnehmer zuständigen Krankenkasse abrufen. Für den Abruf wird in der Regel das vom Arbeitgeber verwendete Entgeltabrechnungsprogramm zu nutzen sein, für das eine entsprechende Schnittstelle zu schaffen ist.

Hier sollten Arbeitgeber – sofern noch nicht geschehen – Kontakt mit dem Anbieter Ihres Entgeltabrechnungsprogramms aufnehmen, um den Abruf ab dem 01.01.2023 sicherzustellen.

Von der elektronischen Vorlage der eAU zu unterscheiden, ist die **weiterhin bestehende Verpflichtung des Arbeitnehmers, jegliche Arbeitsunfähigkeit unverzüglich** beim Arbeitgeber **anzuzeigen**. Der Arbeitgeber darf auch erst, wenn eine solche Anzeige erfolgt ist, etwaige Krankheitsdaten über die eAU abrufen. **Eine pauschale Abfrage etwaiger Erkrankungsdaten, für die keine aktuelle Meldung durch den Arbeitnehmer vorliegt, ist dagegen unzulässig.**

Für **privatversicherte Arbeitnehmer** bleibt es zunächst noch bei der AU-Bescheinigung auf Papier. Gleiches gilt für Krankschreibungen, die durch Ärzte erfolgen, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen.

Auch bei Minijobbern kann eine Anfrage zur eAU gestellt werden. Allerdings muss die Anfrage an die eigentliche Krankenkasse und nicht an die Minijob-Zentrale gestellt werden. Zukünftig müssen daher Arbeitgeber auch die Krankenkasse der geringfügig Beschäftigten erfragen, was bislang aufgrund der bundeseinheitlichen Zuständigkeit der Minijobzentrale für das Arbeitsverhältnis nicht erforderlich war.

Für Minijobber im Privathaushalt gilt das eAU-Verfahren nicht.

Umfassende Informationen zum Thema eAU können Sie auch dem nachfolgenden Link der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) entnehmen:

[FAQ eAU \(arbeitgeber.de\)](https://www.arbeitgeber.de/faq-eau)

V. Zweifel am Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit:

1. Zweifel im bestehenden Arbeitsverhältnis:

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmer etwa auf Kritikgespräche mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reagieren oder aus sonstigen Gründen Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestehen. In diesen Fällen stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, ob er die Lohnfortzahlung einstellen bzw. die Beweiskraft einer Arbeitsunfähigkeit erschüttern kann.

Eine von einem Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat grundsätzlich einen hohen Beweiswert im Hinblick auf das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit. Der **Arbeitgeber kann allerdings versuchen, die Beweiskraft einer solchen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern**. Hierzu muss er Tatsachen vortragen, die ernsthafte Zweifel an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit darlegen. Dabei setzt ein Bestreiten der Arbeitsunfähigkeit nicht voraus, dass der Arbeitgeber zuvor von der Möglichkeit der Einholung einer gutachterlichen Stellungnahme durch den Medizinischen Dienst Gebrauch gemacht hat (so ausdrücklich das LAG Hamm mit Entscheidung vom 09.04.2008). Eine Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangt aber nach ernsthaften und objektiv begründeten **Zweifeln an dem tatsächlichen Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit**. Derartiges kann sich **aus der Bescheinigung selbst** ergeben (z.B. Anschein einer Fälschung) oder aber auf tatsächlichen Umständen ihres Zustandekommens beruhen. Indiz für eine Erschütterung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann z.B. eine erhebliche Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit darstellen. Seit März 2016 ist allerdings – **im Ausnahmefall** - eine **Rückdatierung** des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungstermin liegenden Tag bis zu drei Tagen zulässig. Eine entsprechende Änderung findet sich in § 5 Absatz 3 der Arbeitsrichtlinien des gemeinsamen Bundesausschusses [Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 SGB V \(g-ba.de\)](#). Dort heißt es:

Die Arbeitsunfähigkeit soll für eine vor der ersten ärztlichen Inanspruchnahme liegende Zeit grundsätzlich nicht bescheinigt werden. Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu drei Tagen zulässig.

Aber auch bestimmte **Verhaltensweisen des Arbeitnehmers** können Anlass geben, die tatsächliche Vermutung der Arbeitsunfähigkeit, wie sie sich aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ergibt, als erschüttert anzusehen. Dies kann etwa der Fall sein, wenn ein Arbeitnehmer seine **Krankmeldung für den Fall androht, dass er für einen bestimmten Tag keine Arbeitsbefreiung oder keinen Urlaub erhält (BAG 17.06.2003, 2 AZR 123/02) oder bei Ankündigung einer Erkrankung für den Fall, dass der Arbeitnehmer zusätzliche Arbeit übernehmen müsse (LAG Köln 17.4.02, 7 Sda 462/01)**. Deckt eine am Tag der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgestellte AU-Bescheinigung passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses können nach einem Urteil des BAG vom 08.09.21 (5 AZR 149/21) ernsthafte Zweifel am Bestehen einer Erkrankung bestehen. Nach einer Entscheidung des LAG Hamm vom 10.09.2003 (NZA-RR 2004, Seite 292) galt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch in dem Fall als erschüttert, in dem ein Arbeitnehmer nach einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber den Betrieb verließ und in den folgenden zwei Monaten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von fünf Ärzten dem Arbeitgeber vorlegte, die er zeitig lückenlos wegen anderer Beschwerden konsultiert hatte. Das LAG Niedersachsen sah in der Vorlage von drei aufeinanderfolgenden Erstbescheinigungen von zwei unterschiedlichen Ärzten nach einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, der vorherigen Eigenkündigung samt Mitnahme sämtlicher persönlicher Gegenstände aus dem Betrieb am letzten tatsächlichen Arbeitstag gut sechs

Wochen vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ebenfalls ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen AU-Bescheinigung.

Ferner kann die Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als erschüttert gelten, wenn der Arbeitnehmer einer Aufforderung von der Krankenkasse zur **Untersuchung beim Medizinischen Dienst nicht nachgekommen** ist.

Ferner finden sich auch in § 275 Abs. 1 a SGB V Hinweise, wann ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen können. Dort heißt es:

„Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsind insbesondere in Fällen anzunehmen, in denen

- a) *Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder*
- b) *die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.“*

Auch das **Verhalten des Arbeitnehmers während der attestierten Arbeitsunfähigkeit** kann dazu führen, dass der Beweiswert des ärztlichen Attestes erschüttert wird. Leistet der Arbeitnehmer etwa während seiner Krankschreibung Arbeiten im eigenen Unternehmen oder bei anderen Arbeitgebern, so ist der Beweiswert in der Regel als erschüttert anzusehen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, sich nur zu Hause aufzuhalten. Daher dürfen aus normalen Verhaltensweisen, wie etwa Einkaufen, Spaziergehen grundsätzlich keine negativen Rückschlüsse im Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeit gezogen werden. Hier kommt es letztlich auf den konkreten Einzelfall an. Dabei ist insbesondere die geschuldete Arbeitstätigkeit, die Ursache der Arbeitsunfähigkeit und die an den Tag gelegte Verhaltensweise während des in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgewiesenen Zeitraumes zu berücksichtigen.

Ist die Beweiskraft einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst einmal erschüttert, so hat der Arbeitnehmer, wenn er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung erhalten will, anderweitig seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. In einem solchen Fall kommen etwa der Aussage des behandelnden Arztes sowie der Einholung eines Sachverständigengutachtens erhebliche Bedeutung zu.

2. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit nach Erhalt einer Kündigung:

In der Praxis kommt es leider häufig vor, dass Arbeitnehmer auf den Erhalt einer Kündigung zeitnah mit dem Einreichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen reagieren. Dies nicht selten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Konsequenz, dass der Arbeitgeber auch noch Urlaubsabgeltungsansprüche zahlen muss.

Die Rechtsprechung hat sich in jüngster Zeit mehrfach mit der Frage auseinandergesetzt, wann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Zusammenhang mit dem Erhalt einer Kündigung erschüttert ist. So entschied zunächst das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21):

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweis für die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst. In diesem Falle bestünden ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung.

Unter Bezugnahme auf dieses Urteil führte allerdings das Landesarbeitsgericht Niedersachsen mit Urteil vom 08.03.2023 (8 Sa 859/22) aus:

Meldet sich zunächst der Arbeitnehmer krank und erhält erst dann eine arbeitgeberseitige Kündigung, fehlt es an dem für die Erschütterung des Beweiswertes der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung notwendigen Kausalzusammenhang. Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krankgeschrieben ist und am unmittelbar darauffolgenden Tag bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beginne, erschüttere ohne Hinzutreten weiterer Umstände den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht.

Dieses Urteil hob das Bundesarbeitsgericht dann aber mit Urteil vom 13.12.2023 auf und bestätigte seine bisherige Rechtsprechung:

*Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder **mehrere Folgebescheinigungen** vorlegt, die **passgenau die Dauer der Kündigungsfrist** umfassen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.2023, 5 AZR 137/23).*

Mit Urteil vom 08.02.2023 (3 Sa 135/22) versagte dagegen das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern dem Arbeitgeber seine Berufung auf die vermeintliche Erschütterung der Beweiskraft von vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein als Assistenzarzt beschäftigter Mitarbeiter kündigte das Arbeitsverhältnis am 28.02. zum 31.03. Danach arbeitete er zunächst weiter. Am 11.03. hatte er einen Tag Urlaub. Am Vortag ließ er dann seine Büroschlüssel sowie die Schlüssel zum medizinischen Aktenschrank auf seinem Schreibtisch liegen. Private Gegenstände befanden sich zu diesem Zeitpunkt keine in seinem – auch anderen Personen zugänglichen – Büro. Am 14.03. meldete sich der Mitarbeiter dann krank und reichte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein, die bis zur Beendigung am 31.03.2022 andauerte.

Der Arbeitgeber verweigerte die Lohnfortzahlung mit Hinweis auf die entfernten privaten Gegenstände aus dem Büro des Mitarbeiters. Dies hielt das LAG Mecklenburg- Vorpommern allerdings nicht für ausreichend:

*Zwar sei anerkannt, dass der Arbeitgeber den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dadurch erschüttern könne, dass er Tatsachen darlege und im Streitfall beweise, die ernsthafte Zweifel an einer Erkrankung des Mitarbeiters ergeben würden. Solche Zweifel sah das LAG vorliegend aber nicht als hinreichend festgestellt. Hierfür müssten nämlich nach Maßgabe eines verständigen Arbeitgebers objektiv greifbare Tatsachen festgestellt und ggf. bewiesen werden, die erheblichen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen würden. **Es reiche in der Regel nicht aus, wenn die Sachverhalte – wie vorliegend – objektiv mehrdeutig und plausibel erklärbar seien** (hier: Eindruck eines leergeräumten Büros, Zurücklassen von Büroschlüsseln, Ende der Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf am 31.03.2022, einem Donnerstag).*

Der Arbeitnehmer hatte im Prozess vortragen lassen, dass er auf eine Ausstattung seines Arbeitsplatzes mit persönlichen Gegenständen verzichtet hatte, da sein Büro auch von anderen Personen ohne sein Beisein benutzt werden konnte. Im Hinblick auf die zurückgelassenen Schlüssel hatte der Mitarbeiter vorgetragen, dass er diese wohl vergessen habe. Auch die Tatsache, dass die Arbeitsunfähigkeit bis zu einem Donnerstag reichte, begründete aus Sicht des Landesarbeitsgerichts keine ernsthaften Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Zwar sei dem Arbeitgeber insoweit zuzugeben, dass in der Regel mehrtägige bzw. mehrwöchige Krankschreibungen jeweils freitags endeten. Vorliegend sei jedoch zu berücksichtigen gewesen, dass es aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers plausibel erscheine, dass ein Arbeitnehmer im Falle des Beginns eines neuen Arbeitsverhältnisses auf eine Verkürzung des Krankheitszeitraums gegenüber seinem Arzt dränge, um den Bestand des neuen Arbeitsverhältnisses nicht von vorne rein zu gefährden.

Demgegenüber sah das LAG Schleswig-Holstein mit Urteil vom 02.05.2023 (2 Sa 203/22) wie das Bundesarbeitsgericht die Beweiskraft des arbeitnehmerseits vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als erschüttert an, nachdem sich die gekündigte Arbeitnehmer im Zusammenhang mit ihrer Kündigung nicht nur einmal, sondern mehrmals (im Streitfall 5-mal) bis zum Ende der Kündigungsfrist krankschreiben ließ, und sich zudem aus ihrem Kündigungsschreiben ergab, dass sie nicht mehr mit ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnete.

VI. Schädigung des Arbeitnehmers durch einen Dritten:

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch eine unerlaubte Handlung, etwa einen Verkehrsunfall, schuldhaft verursacht, so besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unabhängig von etwaigen Schadensersatzansprüchen gegen den Dritten. Der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Ersatzpflichtigen geht allerdings kraft Gesetzes in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in der dieser die Entgeltfortzahlung leistet.

VII. Sonstige Pflichten des Arbeitnehmers während der Arbeitsunfähigkeit:

1) (kein) Personalgespräch während Arbeitsunfähigkeit:

Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im Regelfall nicht verlangen, zu einem **Personalgespräch im Betrieb** zu erscheinen. Einer solchen Aufforderung muss der Arbeitnehmer vielmehr nur Folge leisten, wenn ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung bis nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm auch zugemutet werden kann. Insbesondere muss sich also die Problematik etwa telefonisch nicht klären lassen.

2) BEM auch während Arbeitsunfähigkeit:

Lädt der Arbeitgeber dagegen zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ein, ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber hierzu auch während einer laufenden Arbeitsunfähigkeit gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet ist.

Der Arbeitnehmer kann sich also regelmäßig während einer andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht darauf berufen, er sei erkrankt und könne deshalb nicht an dem BEM-Gespräch teilnehmen. Eine solche Äußerung sollte den Arbeitgeber regelmäßig dazu veranlassen, bei dem Arbeitnehmer erneut vorstellig zu werden und ihn darüber zu informieren (soweit noch nicht geschehen), dass eine Erkrankung einem BEM-Gespräch im Grundsatz nicht entgegensteht.

Der Arbeitnehmer sollte daraufhin unter Fristsetzung aufgefordert werden, entweder nachzuweisen, dass eine konkrete Erkrankung ihm die Teilnahme an einem BEM-Gespräch unmöglich macht oder aber zu erklären, ob er unter diesen Umständen an einem BEM-Gespräch teilnimmt oder auf die Teilnahme an dem BEM-Gespräch verzichtet. Der Arbeitgeber sollte mit Blick auf eine spätere gerichtliche Auseinandersetzung hier eine lückenlose Dokumentation vorlegen können, will er sich später nicht vorhalten lassen, er sei vorschnell davon ausgegangen, der Arbeitnehmer wünsche kein BEM.

Diese Regularien wurden in unsere BEM-Musterformulare, die Sie auf der Homepage finden können, bereits eingebaut.

In der Praxis stellt sich ferner immer wieder die Problematik der **fehlenden Rückmeldung** auf eine **BEM-Einladung**: Da der Arbeitnehmer nicht zur Teilnahme am BEM verpflichtet ist, kann der Arbeitgeber an eine solche Nichtreaktion keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wie etwa den Ausspruch einer Abmahnung, knüpfen. Er kann allerdings, sofern er hinreichende Anhaltspunkte hierfür hat, das BEM für erledigt erklären, wenn der Arbeitnehmer sich auch auf ggfs. mehrfache Erinnerungen hin nicht meldet (LAG Schleswig-Holstein vom 03.06.2015, 6 Sa 396/14).

Ein solches Verhalten kann der Arbeitgeber nämlich regelmäßig nur dahingehend werten, ein BEM sei nicht gewünscht. Wie häufig der Arbeitgeber auffordern muss, um am Ende des BEM als abgelehnt behandeln zu dürfen, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles: Typischerweise wird man aber spätestens nach zwei bis drei ergebnislosen Erinnerungen davon ausgehen dürfen, der Arbeitnehmer wünsche kein BEM. Im Streitfalle muss allerdings der Arbeitgeber auch hier beweisen können, dass er die BEM-Einladungen dem Arbeitnehmer auch tatsächlich zugestellt hat, was regelmäßig zu Problemen führen kann, wenn der Arbeitnehmer etwa den Zugang der per einfacher Post zugestellten Einladungen später bestreitet.

Lesen Sie bitte zum Thema BEM auch unser ausführliches Merkblatt zu dieser Problematik.

3) Untersagte Tätigkeiten während einer Arbeitsunfähigkeit:

Untersagt sind während des Zeitraums einer Arbeitsunfähigkeit insbesondere damit unvereinbare Freizeitaktivitäten (z.B. Skiurlaub während Krankschreibung wegen schwerer Grippe) oder ein genesungswidriges Verhalten.

Unzulässig sind insbesondere auch anderweitige Beschäftigungen während der Arbeitsunfähigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen oder im eigenen Betrieb. Solche Verhaltensweisen können je nach Einzelfall sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen (siehe auch schon oben unter V.).

VIII. Krankheit als Kündigungsgrund:

Eine Arbeitsunfähigkeit hindert entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben im Normalfall den Arbeitgeber auch nicht daran, das Arbeitsverhältnis während der Krankheit zu kündigen.

Die Arbeitsunfähigkeit kann nämlich unter besonderen Voraussetzungen selbst einen Kündigungsgrund darstellen. Eine Kündigung wegen Krankheit ist dann sozial gerechtfertigt, wenn dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, die von der Krankheit ausgehenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (Störung des Betriebsablaufs, wirtschaftliche Belastung), noch länger hinzunehmen. Für die Beurteilung der zu erwartenden kündigungsrelevanten wirtschaftlichen Belastungen sind vor allen die Entgeltfortzahlungskosten nach den §§ 3, 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Referenzzeitraum (letzte 3 Jahre) zu beachten. Sonderzuwendungen, die dagegen nicht ausschließlich als Vergütung für die Arbeitsleistung gezahlt werden, sondern auch die Betriebstreue des Arbeitnehmers honorieren sollen, stellen dagegen nach jüngster Rechtsprechung (BAG 22.07.21, 2 AZR 125/21) keine zu Lasten des Arbeitnehmers zu bewertende wirtschaftliche Belastung dar.

Gerechtfertigt sein kann eine krankheitsbedingte Kündigung auch bei langandauernder Erkrankung (idR. mehr als 1,5 Jahre) oder sonstigen extrem langen Arbeitsunfähigkeitszeiten, wenn davon ausgegangen werden muss, dass die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers gar nicht mehr wiederhergestellt werden kann.

Die Wirksamkeit von krankheitsbedingten Kündigungen lässt sich in der Praxis nur schwer prognostizieren, da sie neben den o.g. betrieblichen Auswirkungen immer auch von der ärztlichen Stellungnahme im Hinblick auf die sogenannte negative Zukunftsprognose abhängt. **Hier sollten Sie unbedingt vor Ausspruch einer Kündigung eine Beratung einholen!**

Stand: April 2024

Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht