

Arbeiten trotz Krankschreibung

Von Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn ein Arbeitnehmer „objektiv nicht oder nur mit der Gefahr einer gesundheitlichen Verschlechterung fähig ist, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten.“

Mediziner raten grundsätzlich davon ab, krank zur Arbeit zu gehen, da die erkrankten Arbeitnehmer einerseits Gefahr laufen, dass nicht auskurierte Viruserkrankungen das Herz oder andere Organe angreifen. Andererseits gefährden sie ihre Kolleginnen und Kollegen, die sich anstecken können. Das gilt nicht nur für die Corona-Infektion.

Gesetzliche Regelung: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes ist kein Arbeitsverbot, sondern gibt lediglich darüber Auskunft, wann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin voraussichtlich die Krankheit überstanden hat. Es handelt sich also um eine Prognose über den Krankheitsverlauf, nicht um ein Arbeitsverbot. Von daher ist es gesetzlich nicht verboten, trotz Krankschreibung arbeiten zu gehen, vorausgesetzt man fühlt sich arbeitsfähig.

Auch die Regelungen der (Unfall-)Versicherungen sind eindeutig und es ergeben sich keine Bedenken (vgl. [§ 2 Abs. 1 Nr. 1](#) und [§ 8 Abs. 2 SGB VII](#)), trotz Erkrankung arbeiten zu gehen.

Sonderfälle: Es darf nicht gearbeitet werden, wenn ein Beschäftigungsverbot (z.B. bei Schwangeren) ausgesprochen wurde.

Auch Epidemien erfordern besondere Maßnahmen. So gelten derzeit die Corona-Verordnungen der Länder, die auch einzuhalten sind. Im Falle einer Corona-Infektion heißt es zum Beispiel, dass sich die infizierte Person in häusliche Isolation begeben muss. Sie darf also nicht den Arbeitsplatz aufsuchen.

Die gesetzliche Regelung scheint, bezogen auf den Versicherungsschutz, der erkrankten Person Freiraum zu geben, ob sie trotz Krankschreibung den beruflichen Tätigkeiten nachkommt.

Betrachtet man die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist dieser Freiraum nicht in dem Maß gegeben.

Der **Arbeitgeber** hat eine Fürsorgepflicht für seine Arbeitnehmer. Werden die Beschäftigten trotz Erkrankung eingesetzt, kann der Arbeitgeber gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen und dadurch schadensersatzpflichtig werden. Von daher hat der Arbeitgeber stets ein Interesse daran, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die eine

Ihre Stimme für Gesundheit.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt haben, erst nach ihrer vollständigen Genesung einzusetzen.

Möchte eine Person trotz noch laufender Arbeitsunfähigkeit arbeiten, muss die Arbeitsfähigkeit ausdrücklich von ihr verbalisiert werden. Ist die Arbeitsfähigkeit nicht eindeutig für den Arbeitgeber erkennbar, kann er den Gesundheitszustand überprüfen lassen. In Einzelfällen kann eine ärztliche Bestätigung erforderlich sein.

Arbeitnehmer verstoßen als Beamte gegen ihre Pflicht der Gesunderhaltung, die sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis ([Art. 33, Abs. 4 GG](#)) und der Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz im Beruf ([§ 34 BeamStG](#)) ergibt, sollten sie arbeitsunfähig zum Dienst erscheinen.

Zur Pflicht der Gesunderhaltung gehört auch das Bemühen, seine Gesundheit zu erhalten, so dass die Fähigkeit, seinen Dienst auszuüben, nicht selbstverschuldet eingeschränkt oder (dauerhaft) aufgehoben wird (vgl. [OVG LSA v. 21.4.2015, Az.: 10 L 6/14](#)).

Das bedeutet: Wenn der Arzt Arbeitnehmern eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellt, müssen Sie alles tun, was Ihre Genesung unterstützt und fördert, damit Sie nach Möglichkeit wieder Ihre volle Dienstfähigkeit erlangen. Arbeiten ist dann in der Regel kontraproduktiv. Statt dessen muss alles Erforderliche und Zumutbare unternommen werden, um zu genesen, und alles, was die Genesung verzögert, erschwert oder verhindert, ist zu vermeiden.

Obgleich also der Versicherungsschutz bleibt, sollten Sie im Krankheitsfall dem Rat und der Empfehlung Ihres Arztes folgen. Und dadurch befolgen Sie direkt auch Ihre Pflicht zur Erhaltung Ihrer Gesundheit (§ 34 BeamStG).

Ihre Stimme für Gesundheit.