

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Krankheitsfälle souverän im Personalmanagement meistern

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Arbeitsrecht

Wie stelle ich fest, ob die Krankheit selbst verschuldet ist? Beispielsweise Sportunfälle?

Für den Ausschluss der Entgeltfortzahlung liegt nach der Rechtsprechung zu § 3 Abs. 1 EFZG ein Verschulden des Arbeitnehmers vor, wenn er „*in einem groben Maß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt*“. Erforderlich ist mindestens grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz im Umgang mit der eigenen Gesundheit. Sie müssten als Arbeitgeber konkrete Umstände vortragen, die ein grob fahrlässiges / vorsätzliches Verhalten nahelegen und diese beweisen. Der allgemeine Sportbetrieb (Fußball, Joggen, Skifahren etc.) gehört regelmäßig zum sozialadäquaten Lebensrisiko. Allein der Umstand „Sportunfall“ reicht für ein Verschulden nicht. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalles, z.B. Sport unter starkem Alkohol- oder Drogeneinfluss mit Unfallfolge oder das bewusste Ignorieren konkreter ärztlicher Verbote.

Muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rückwirkend für den gesamten Zeitraum ausgestellt werden, wenn die AU länger als 3 Kalendertage dauert?

Ja.

Krank in den ersten 4 Wochen: Zahlt der Arbeitgeber bei einer weiteren Erkrankung nach Ablauf der 4 Wochen Beschäftigung?

Wird ein Arbeitnehmer innerhalb der ersten vier Wochen krank, besteht grundsätzlich noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern Krankengeldanspruch. Nach Ablauf der vier Wochen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung – auch bei einer neuen Erkrankung.

Wie ist die Vorgehensweise bei Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit? Kann der Arbeitgeber den Beweiswert der AU erschüttern?

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert der AU-Bescheinigung dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt. Er kann dann die Vergütungszahlung für den bescheinigten Zeitraum einstellen. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitsunfähigkeit dann auf andere Weise beweisen (zum Beispiel durch die Aussage des behandelnden Arztes); gelingt ihm dieser Beweis, muss der Arbeitgeber nachzahlen.

Kann der Arbeitgeber vorschreiben, auch ein Attest vorzulegen, wenn der Arbeitnehmer untätig krank ist?

Ja; ob die Arbeitsunfähigkeit morgens vor Arbeitsantritt oder untätig eintritt, spielt keine Rolle: Maßgeblich ist, dass ab diesem Zeitpunkt Arbeitsunfähigkeit besteht; dann kann der Arbeitgeber die ärztliche Feststellung ab diesem Tag verlangen.

Wie sieht die Meldepflicht beim Krankenhausaufenthalt aus, wenn in der Bescheinigung kein Ende angegeben wurde? Muss der Arbeitnehmer sich zwischendurch weiter krank melden?

Ja. Die Anzeigepflicht besteht immer: Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Es besteht aber keine Pflicht, sich jeden Tag „neu krankzumelden“, sondern nur dann, wenn sich die Situation wesentlich ändert, d.h. insbesondere einer Verlängerung über die ursprünglich mitgeteilte Dauer hinaus.

Kann man als Arbeitgeber die Krankmeldungen von Teleärzten rechtlich untersagen?

Nein. Entscheidend ist, dass solange die AU-Bescheinigung nach den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ordnungsgemäß ausgestellt wurde. Bei konkreten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit (auch bei Tele-AU) kann die Beweiskraft der Bescheinigung bestritten werden. In diesem Zusammenhang können auch die Einschaltung des MDK hilfreich sein.

Kann der Arbeitgeber bestimmen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem 1. Krankheitstag vorgelegt werden muss, auch wenn dies dem Arbeitsvertrag widerspricht?

Das kommt darauf an. Wenn man die Regelung im Arbeitsvertrag als Wiedergabe der gesetzlichen Regelung (§ 5 Abs. 1 Sa. 2 EFZG) ansehen/auslegen kann, besteht die Möglichkeit, die Vorlage der AU-Bescheinigung auch früher zu verlangen, d. h. auch bereits ab dem 1. Krankheitstag. Nur wenn man die arbeitsvertragliche Regelung als selbstständige, vom Gesetz abweichende Regelung auslegen müsste, wäre dies nicht möglich.

Was kann ein Arbeitgeber tun, wenn ein Arbeitnehmer seit Monaten krankgeschrieben ist und keine voraussichtliche Rückkehr angibt?

Eine Pflicht, ein „Rückkehrdatum“ im Sinne eines sicheren Termins zu nennen, besteht nicht, wenn medizinisch keine Prognose möglich ist. Der Arbeitgeber hat auch grundsätzlich kein Recht auf die Diagnose. Unter Umständen können die Erkenntnisse weiterhelfen, die im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) gewonnen werden.

Was passiert, wenn eine Folgebeseinigung verspätet ausgestellt wird und eine Lücke entsteht?

Für nicht nachgewiesene Krankheitszeiten wird keine Entgeltfortzahlung geschuldet. Der Arbeitnehmer müsste auf andere Weise (zum Beispiel durch die Aussage des behandelnden Arztes) beweisen, dass er in der nicht durch eine AU-Bescheinigung nachgewiesenen Zeit tatsächlich arbeitsunfähig war.

Kann der Beweiswert der AU bei auffälligen Mustern wie passgenauer Krankschreibung vor Urlaub erschüttert werden?

Ja, das ist möglich.

Kann der Arbeitgeber Zweifel an der AU anmelden, wenn der Arbeitnehmer nach einer Kündigung passgenau krankgeschrieben wird?

Ja, das ist nach der neueren Rechtsprechung ein Indiz, welches den Beweiswert der ärztlichen AU-Bescheinigung erschüttert.

Muss der Arbeitgeber ein BEM durchführen, wenn er weniger als 10 Mitarbeiter hat und keinen Betriebsrat?

Ja; § 167 Abs. 2 SGB IX gilt sowohl den Kleinbetrieb als auch in Betrieben ohne Betriebsrat. Die Teilnahme ist freiwillig, aber eine Ablehnung schwächt ggf. die Kündigungsschutzposition, wenn später krankheitsbedingt gekündigt wird (BAG 13.05.2015 – 2 AZR 565/14).

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass die AU ab dem 3. Tag zwingend rückwirkend auch für die ersten beiden Tage ausgestellt wird?

Ja, die ärztliche Bescheinigung muss den gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ab Beginn abdecken, nicht erst ab dem 4. Kalendertag.

Muss der Arbeitgeber eine neue Einladung aussprechen, wenn ein Mitarbeiter eine BEM-Einladung ablehnt?

Ja; der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein neuerliches BEM anzubieten, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Ablehnung eines BEM erneut länger als 6 Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Die Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein BEM anzubieten, beginnt mit der Ablehnung eines BEM („Zeitpunkt Null“) immer und immer wieder aufs Neue, wenn sich erneut mehr als 6 Wochen arbeitsunfähigkeitsbedingter Fehlzeiten angesammelt haben.

Was sind wichtige Punkte, die ein BEM beinhalten muss?

Unabdingbar ist, dass der Arbeitgeber bei der Einladung zu einem bzw. der Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements den Arbeitnehmer konkret auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf die dabei zu erwartende Datenerhebung, Datenverwendung und Datenspeicherung hinweist. Erforderlich ist unter anderem ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten - als sensible Daten im Sinne des Datenschutzrechts - erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Zu den aus dem Gesetz ableitbaren Mindeststandards gehört, die gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen zu beteiligen und zusammen mit ihnen eine an den gesetzlichen Zielen des BEM orientierte Klärung ernsthaft zu versuchen.

Kann eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer seit zwei Jahren langzeitkrank ist und eine Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht?

Diese Umstände sind grundsätzlich geeignet, eine negative Zukunftsprognose zu rechtfertigen. Bei dauerhafter Unmöglichkeit der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung ist eine personenbedingte/krankheitsbedingte Kündigung möglich. Maßgeblich sind aber immer die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls.

Kann eine Mediation im Rahmen eines BEM als Maßnahme eingesetzt werden?

Das BEM ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein rechtlich regulierter verlaufs- und ergebnisoffener „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll. Dazu kann auch eine Mediation gehören, z.B. wenn die Erkrankung mit einem Arbeitsplatzkonflikt zusammenhängt.

Kann der Arbeitgeber während einer Krankheit die voraussichtliche Dauer erfragen und BEM/Wiedereingliederung anbieten?

Hier muss differenziert werden. Der Arbeitnehmer ist bei Arbeitsunfähigkeit gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber jeweilige voraussichtliche Dauer der AU mitzuteilen, und zwar ohne dass der Arbeitgeber danach fragt. Wenn sich die Arbeitsunfähigkeit verlängert, ist dies ebenfalls mitzuteilen, gemeinsam mit der (aktualisierten) voraussichtlichen Dauer. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, ist der Arbeitgeber nach § 167 Abs. 2 SGB IX zu einem BEM verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht auch schon während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit, d. h. nicht erst nach Wiedergenesung. Eine mögliche Maßnahme, die im BEM als hilfreich identifiziert werden kann, könnte eine stufenweise Wiedereingliederung sein. Voraussetzung dafür ist ein Wiedereingliederungsplan des den Arbeitnehmer behandelnden Arztes.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer während der Krankheit nichts mehr von sich hören lässt? Kündigungsmöglichkeit?

Sowohl die Anzeigepflicht (§ 5 Abs. 1 S. 1 EFZG) als auch die Nachweispflichten (§ 5 Abs. 1 S. 2 ff. und § 5 Abs. 1a EFZG) bestehen auch bei längerer Erkrankung, d. h. auch nach Ablauf des 6-wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums und auch nach Ablauf des Krankengeldanspruchs nach 78 Wochen. Eine Verletzung dieser Nebenpflichten kann abgemahnt werden. Bei grober und beharrlicher Pflichtverletzung käme auch eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht; in der Praxis sind dies aber eher Ausnahmefälle.

Muss ein Arbeitnehmer eine Bescheinigung in Papierform beim Arbeitgeber einreichen?

Das kommt darauf an. Grundsätzlich besteht diese Pflicht unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Satz 2 ff. EFZG. Für gesetzlich krankenversicherte der Arbeitnehmer, welche die Arbeitsunfähigkeit von einem Vertragsarzt („Kassenarzt“) feststellen lassen, besteht keine Vorlagepflicht (§ 5 Abs. 1a EFZG).; hier erfolgt der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch die vom Arbeitgeber abzurufende elektronische AU-Bescheinigung.

Wie verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer einen halben Tag arbeitet und sich danach krankschreiben lässt?

Für den Tag, an dem der Arbeitnehmer teilweise gearbeitet hat, hat er einen Vergütungsanspruch mindestens für die geleistete Arbeitszeit, häufig faktisch für den ganzen Tag, je nach betrieblicher Handhabung. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach EFZG beginnt erst am nächsten Kalendertag (§ 187 Abs. 1 BGB). In der Zeiterfassung werden also die tatsächlich geleisteten Stunden erfasst; die zweite Tageshälfte wird als krank/Arbeitsunfähigkeit ohne Vergütung erfasst; die Entgeltfortzahlung im Sinne der 6-Wochen-Frist läuft erst ab dem Folgetag. Arbeitgeber, die eine ganztägige Entgeltfortzahlung für den ersten Krankheitstag trotz nur teilweiser Arbeitsleistung gewähren, können dies (freiwillig) tun, eine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht nicht.

Was passiert, wenn eine Liegebescheinigung bei OP im Krankenhaus nicht berücksichtigt wird?

Der Anspruch entsteht ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit, unabhängig davon, wann eine Bescheinigung oder Meldung bei der Krankenkasse vorliegt. Ein fehlendes/ nicht übermitteltes Krankenhaus-Liegeattest bei der Krankenkasse ändert deshalb nichts am Beginn und Dauer der sechswöchigen Entgeltfortzahlung sowie der Berechnung der 6-Wochen-Frist.

Kann der Arbeitgeber weiterhin das Leistungsverweigerungsrecht geltend machen, wenn der Arbeitnehmer seiner Meldepflicht verspätet nachkommt?

Hinweis: Für die Richtigkeit der Angaben übernehmen wir keine Gewähr!

Dass im Gesetz (§ 7 EFZG) vorgesehene Leistungsverweigerungsrecht gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer die AU-Bescheinigung nicht vorliegt; ein Verstoß gegen die Meldepflicht (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG) berechtigt nicht zur Leistungsverweigerung (Einbehalt der Vergütung).

Wie verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer sich nach einer Kündigung passgenau bis zum Ausscheidungsdatum krankschreiben lässt?

Das ist nach der neueren Rechtsprechung ein Indiz, welches den Beweiswert der ärztlichen AU-Bescheinigung erschüttern kann.

Steuerrecht/Sozialversicherung

Zahlt der Arbeitgeber einen Krankengeldzuschuss unabhängig von der Anzahl der Kalendertage im Monat?

Auf gesetzlicher Grundlage gibt es keinen Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld – sofern sich ein solcher Anspruch aus einem Tarifvertrag oder einer arbeitsvertraglichen Regelung ergibt, sind dort die Anspruchstage geregelt.

Wie erfahren Arbeitgeber von der Aussteuerung? Informieren die Krankenkassen aktiv?

Ja, proaktiv über den Meldegrund 62

Muss der Arbeitgeber weiterhin die AU abrufen, wenn der Arbeitnehmer Krankengeld bezieht?

Ja, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist auch während des Krankengeldbezuges der Nachweis für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Die Rückmeldung wie lange Krankengeld seitens der Krankenkasse gezahlt wird, erfolgt seit 2026 proaktiv von der Krankenkasse (Meldegrund „62“).

Gibt es die Möglichkeit, nur teilweise arbeitsunfähig zu sein?

Nein, nur ganze Tage.
Teilweise Arbeitsunfähigkeit gibt es grundsätzlich nicht, aber stufenweise Wiedereingliederung (§ 74 SGB V) erlaubt eine teilweise Rückkehr während fortbestehender AU. Das kann als „teilweise arbeitsfähig im Rahmen eines Wiedereingliederungsplans“ gelten.

Wie lange dürfen Ärzte rückwirkend krankschreiben? Gibt es gesetzliche Regelungen dazu?

Auf der Rechtsgrundlage § 5 Abs. 3 S. 1, 2 AUR ist Höchstgrenze der rückwirkenden Krankschreibung bis zu 3 Tage vor dem Arztkontakt.

Muss der Arbeitgeber bei privat Versicherten auf die Antragspflichtversicherung hinweisen?

Nein, hierzu ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während einer langen Erkrankung Rente beantragt und dies dem Arbeitgeber nicht mitteilt?

Der Arbeitnehmer ist nach § 28o SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber den Bezug einer Erwerbsminderungsrente mitzuteilen; in Verbindung mit einer vollen Erwerbsminderungsrente ist der Beitragssatz in der Krankenversicherung auf den ermäßigten Beitragssatz abzuändern. In jedem Fall meldet sich – ggfs. verspätet – die Krankenkasse beim Arbeitgeber und der Beitragsgruppenschlüssel ist rückwirkend entsprechend anzupassen und die Abrechnung zu korrigieren.

Wie ist der KV-Schlüssel bei Rentnern, die nur 99% der Vollrente beziehen?

In diesem Fall handelt es sich um eine Altersteilrente. In Verbindung mit Erreichen der Regelaltersgrenze lautet die Beitragsgruppe:

1121 – Personengruppe 101

Vor Erreichen der Regealtersgrenze:

1111 – Personengruppe 101

Welche Regelungen gelten bei der U1-Erstattung im öffentlichen Dienst?

Körperschaften des öffentlichen Rechts sind von der Umlage 1 befreit. Sie erhalten deshalb keine U1-Erstattung.

Wie ist die Handhabung bei Vorerkrankungen, wenn die Rückmeldung der Krankenkasse verspätet kommt?

Die Krankenkasse bestimmt über den Datenbaustein Vorerkrankungszeiten (DBVO), welche Tage als Vorerkrankung anzurechnen sind; kommt die Rückmeldung später, kann der Arbeitgeber Abrechnungen ggf. nachträglich korrigieren (Entgeltfortzahlung vs. Krankengeld-Erstattungsansprüche etc.).

Wie sind Jobticket, Jobrad als weitergewährter AG-Zuschuss in die 50 € Bagatellgrenze einzubeziehen?

Der Zuschuss zu einem Jobticket ist nicht anzurechnen, da es sich hierbei um eine steuer- und sv-freie Regelung handelt (§ 3 Nr. 15 EStG). Beim Jobrad handelt es sich um einen geldwerten Vorteil, der für die Bagatellgrenze nach § 23c SGB IV zu berücksichtigen ist.

Werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld auf das Krankengeld angerechnet?

Nur, in den Fällen, wenn mit den Arbeitgeberleistungen 100% des bisherigen Nettoentgelts überschritten wird.

Gilt die Unterbrechungsmeldung in der Lohnsteuer auch für das Kinderkrankengeld?

Im Lohnsteuerrecht erfolgt keine Unterbrechungsmeldung, hier bleibt es bei 30 Steuertagen.

Wie wird der Sachbezug für den Firmenwagen während einer Freistellung berechnet? In diesem Zusammenhang während des Krankengeldbezuges.

Sofern der Firmenwagen weiterhin überlassen wird (arbeitsrechtliche Grundlage ist hierbei entscheidend), ist im Rahmen der Pauschalwertmethode für die Privatnutzung die 1%-Regelung und die 0,03% für die Bewertung der Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte anzuwenden.

Muss der Arbeitgeber das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt an die Krankenkasse melden?

Ja dies erfolgt über den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL).

Welche DEÜV- und Personengruppenschlüssel gelten bei Beschäftigten mit voller Erwerbsminderungsrente?

Beitragsgruppe: 3101

Muss ein Arbeitgeber eine Liegebescheinigung nach einem Krankenhausaufenthalt akzeptieren?

Der Arbeitgeber kann (und sollte) auf Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestehen, auch nach einem Krankenhausaufenthalt. Eine Liegebescheinigung kann allenfalls ergänzend dienen (z. B. zur Plausibilisierung, bei Störfällen im eAU-Verfahren), ersetzt die AU-Bescheinigung aber nicht. Nur wenn die Liegebescheinigung ausdrücklich die Arbeitsunfähigkeit mit Beginn und Dauer bescheinigt (faktisch also wie eine AU), kann sie im Einzelfall genügen.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer eine AU von der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung einreicht?

Ein Arbeitnehmer kann nicht gleichzeitig vollwertig gesetzlich und privat krankenversichert sein. Er ist entweder in der GKV Pflicht-, freiwillig- oder familienversichert oder in der PKV versichert (zum Beispiel nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder nach Befreiung von der Versicherungspflicht). Wenn ein gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer zu einem Kassenarzt geht, erstellt dieser eine elektronische AU-Bescheinigung. Wird ein gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer von einem Privatarzt krankgeschrieben, erhält er – wie der Privatversicherte – eine AU-Bescheinigung in Papierform.

Wie ist der Umgang mit bAV-Leistungen im Krankengeld?

Der Arbeitgeber:

- ermittelt das Bruttoarbeitsentgelt der letzten 12 Monate ohne Entgeltumwandlung.
- Dieses Brutto ist der Krankenkasse zu bescheinigen.
- Zusätzlich bescheinigt der Arbeitgeber die Summe des in diesen 12 Monaten beitragsfrei umgewandelten Arbeitsentgelts.

Die Krankenkasse:

- rechnet den umgewandelten Betrag auf einen kalendertäglichen Umrechnungsbetrag um,

- zieht diesen kalendertäglichen Umrechnungsbetrag vom (zunächst fiktiv höheren) Regelentgelt wieder ab.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer während einer langen Krankheit keine Rückmeldung zur Aussteuerung gibt?

Dies erfolgt nun proaktiv seitens der Krankenkassen (Meldegrund 62).

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass die AU elektronisch übermittelt wird, auch bei privat Versicherten?

Nein, es handelt sich um ein Verfahren, welches von den gesetzlichen Krankenkassen anzuwenden ist.

Welche Schritte sind erforderlich, wenn ein Arbeitnehmer nach 78 Wochen Krankengeld einen Rentenanspruch stellt?

Status klären

- Schriftliche Bestätigung der Krankenkasse über das Ende des Krankengeldes (Aussteuerung) beim Mitarbeiter anfordern (falls noch nicht vorgelegt).
- Prüfen, ob und ab wann ein Rentenanspruch gestellt wurde; ggf. Bestätigung der DRV durch den Arbeitnehmer vorlegen lassen.

Arbeitsverhältnis / Beschäftigungsstatus prüfen

- Fortbestehende Arbeitsunfähigkeit und fehlender Krankengeldanspruch begründen für sich noch keine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Es ist arbeitsrechtlich zu prüfen, ob (zu einem späteren Zeitpunkt) eine personenbedingte Kündigung wegen dauerhafter Leistungsunfähigkeit in Betracht kommt.