



Rechtsanwalt
Dr. Lutz Schmidt, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel.: +49 8394 7159813
Mobil: +49 176 47386156
E-Mail: info@ra-dr-schmidt.com
Website: www.ra-dr-schmidt.com

Checkliste für Arbeitgeber: Beweiswert einer AU erschüttern

(Stand: 06.01.2026)

Fokus: *Wann lohnt es sich, die Lohnfortzahlung zu verweigern? Ist der generell "hohe Beweiswert" der AU-Bescheinigung im konkreten Fall erschüttert?*

Schritt 1: Formelle Prüfung

Überprüft werden sollten zunächst alle formellen Aspekte:

- Liegt die AU rechtzeitig vor?
- Gibt es zeitliche Auffälligkeiten? Erfolgte die Krankschreibung z.B. unmittelbar nach einer Kündigung oder der Androhung einer solchen Kündigung, nach der Zuweisung einer unbeliebten Arbeit oder nach einem abgelehnten Urlaubswunsch?
- Wurde die AU rückwirkend ausgestellt? Umfasst die Rückwirkung mehr als 3 Tage?

Schritt 2: Ermittlung der ärztlichen Untersuchungsmethode

Da die eAU keine Information zur *Art der ärztlichen Untersuchung* liefert, sollte hierzu ggf. der Arbeitnehmer befragt werden.

- Bei nur telefonischer ärztlicher Untersuchung: War der Mitarbeiter zuvor schon einmal in dieser Arztpraxis? Dauert die ausgestellte AU länger als 5 Tage? Handelt es sich (soweit bekannt) um eine schwere Symptomatik?
- Ärztliche Videosprechstunde: Ist die ärztliche Diagnose (soweit bekannt) mit einer „Fernuntersuchung“ in Einklang zu bringen oder erfordert diese Diagnose zwingend eine körperliche Untersuchung?
- Gar kein Kontakt mit einem Arzt: Gibt es Hinweise darauf, dass es sich um eine reine Online-AU (z.B. per Fragebogen) ohne jeglichen direkten Arztkontakt handelt?

Schritt 3: Indiziensammlung zur Erschütterung

Sodann sollten Sie sonstige relevante Indizien zur Erschütterung des Beweiswerts sammeln:

- Wurde die Krankheit angekündigt („Wenn ich den Urlaub nicht kriege, bin ich eben krank“)? Gibt es Zeugen für diese Ankündigung?
- Wurde der Mitarbeiter während der AU bei offensichtlich genesungswidrigem Verhalten gesehen?
- Deckt die AU exakt die Zeit ab dem Ausspruch einer Kündigung bis zum letzten Arbeitstag ab (egal ob Eigen- oder Arbeitgeberkündigung)?
- Wurden nach der Kündigung bereits mit Einreichung der (ersten) AU die Arbeitspapiere und ein Zeugnis angefordert oder anderweitig ein „Abwicklungswunsch“ geäußert?
- Wurden wichtige Arbeitsmittel (Laptop, Schlüssel, Dienstwagen) bereits bei Beginn der (ersten) AU oder kurz vorher unaufgefordert zurückgegeben?
- Gibt es Hinweise (Social Media Profile, Informationen vom neuen Arbeitgeber) auf die sofortige Aufnahme einer neuen Beschäftigung?

Handlungsempfehlung

Dokumentieren Sie alle Indizien genau. Schalten Sie ggf. den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) ein.

Rechtlicher Hinweis

Die vorliegende Checkliste wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, ist jedoch unverbindlich und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie kann eine persönliche juristische Beratung durch einen Anwalt oder Fachanwalt nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernehmen wir keine Haftung. Jede Anwendung der hier dargestellten Punkte erfolgt ausdrücklich auf eigene Gefahr. Durch die Nutzung dieser Checkliste kommt kein Mandatsverhältnis zustande.