



Krank im System - aktiv im Leben

Zweifelhafte Krankmeldungen: Warum Struktur wichtiger ist als Misstrauen

Die eAU schützt sensible Gesundheitsdaten, verschärft aber zugleich das Informationsgefälle zulasten der Arbeitgeber. Entscheidend ist deshalb nicht Misstrauen, sondern ein strukturierter Prüfungsprozess. Nur wenn medizinische Fragen, arbeitsrechtliche Bewertung und tatsächliche Sachverhaltsaufklärung sauber voneinander getrennt werden, lassen sich Verdachtsfälle rechtssicher beurteilen.



Ass. Jur. Paul H. Malberg

ist Geschäftsführer der Wirtschaftsdetektei PROOF-MANAGEMENT GmbH und befasst sich seit vielen Jahren mit der Aufklärung arbeitsrechtlicher Verdachtsfälle.

Die eAU digitalisiert den Nachweis, nicht den Konflikt

Die eAU hat den gelben Schein weitgehend ersetzt. Für Arbeitgeber ist der Ablauf technisch einfacher, inhaltlich aber nicht transparenter geworden. Übermittelt werden im Wesentlichen Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, das Datum der ärztlichen Feststellung sowie die Angabe, ob es sich um eine Erst- oder Folgemeldung handelt. Diagnosen und medizinische Hintergründe bleiben außen vor. Gleichwohl muss der Arbeitgeber die betrieblichen Folgen organisieren und grds. Entgeltfortzahlung leisten.

Diese Ausgangslage ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes nachvollziehbar. Krankheit bleibt Privatsache. Im betrieblichen Alltag kennt der Arbeitnehmer jedoch die medizinischen Hintergründe, während der Arbeitgeber nur den Abwesenheitszeitraum sieht. Er darf weder eine Diagnose verlangen noch aus häufigen Fehlzeiten ohne Weiteres auf Missbrauch schließen. Treten zugleich Umstände auf, die sich mit der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit nur schwer vereinbaren lassen, entsteht schnell ein Gefühl der Hilflosigkeit: Der Arbeitgeber soll handeln, darf aber nicht aus bloßem Misstrauen heraus ermitteln. Aus ermittlerischer Sicht beginnt die Prüfung deshalb mit der Frage: Was ist bekannt und was bislang nur Vermutung?

Genau an diesem Punkt beginnen viele detektivische Ermittlungen. Auf einen abgelehnten Urlaubsantrag folgt eine zeitlich auffällige Krankmeldung. Ein Beschäftigter kündigt im Konflikt an, künftig eben krank zu sein. Oder es gibt Hinweise, dass ein arbeitsunfähig gemeldeter Mitarbeiter schwere körperliche Arbeiten verrichtet oder regelmäßig in einem anderen Betrieb tätig sein soll. Entscheidend ist nicht, ob jemand gesund wirkt, sondern welches Verhalten sich nach Zeit, Ort und Dauer objektiv feststellen lässt. Solche Hinweise beweisen keinen Lohnfortzahlungsbetrug, können aber eine nähere Prüfung rechtfertigen.

Hoher Beweiswert, aber keine Unantastbarkeit

Eine ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung besitzt einen hohen Beweiswert. Bloßes Bestreiten, allgemeines Misstrauen oder ein ungutes Gefühl des Arbeitgebers reichen nicht aus. Er muss konkrete Umstände darlegen und ggf. beweisen, die ernsthafte Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründen. Gelingt ihm dies, ist der Beweiswert erschüttert. Dann muss der Arbeitnehmer näher erläutern und nachweisen, dass tatsächlich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bestand (BAG vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21, DB 2022 S. 198).

In der Praxis sind dabei häufig zwei gegensätzliche Vorstellungen anzutreffen. Manche Arbeitgeber halten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für nahezu unangreifbar. Andere gehen davon aus, bereits eine einzelne Auffälligkeit oder ein bloßer Verdacht genügen für die Erschütterung des Beweiswerts. Beides trifft nicht zu. Maßgeblich ist, ob sich nachvollziehbare Anhaltspunkte feststellen lassen, die in ihrer Gesamtschau ernsthafte Zweifel rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss den Missbrauch zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollständig beweisen. Er benötigt jedoch mehr als eine Vermutung.

Besondere Aufmerksamkeit hat die Rspr. den sog. passgenauen Krankmeldungen gewidmet. Decken Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nach Zugang einer Kündigung exakt die Kündigungsfrist ab und nimmt der Beschäftigte unmittelbar danach eine neue Tätigkeit auf, kann dies in der Gesamtbetrachtung erhebliche Zweifel auslösen. Entscheidend bleibt dennoch der jeweilige Einzelfall. Eine zeitliche Übereinstimmung allein führt nicht automatisch zur Erschütterung des Beweiswerts (BAG vom 13.12.2023 – 5 AZR 137/23, DB 2024 S. 1013).

Die Rspr. berücksichtigt zugleich, dass der Arbeitgeber die Krankheitsursachen in aller Regel nicht kennt und nur eingeschränkte Erkenntnismöglichkeiten besitzt. An seinen Vortrag dürfen deshalb keine Anforderungen gestellt werden, die faktisch nur mit medizinischem Wissen erfüllt werden könnten. Das beseitigt das bestehende Ungleichgewicht nicht. Es verhindert aber, dass die Arbeitgeberseite bereits an Informationen scheitert, die sie rechtmäßig weder kennen noch beschaffen kann. Aus praktischer Sicht liegt die eigentliche Herausforderung daher darin, Vermutungen, Auffälligkeiten und überprüfbare Tatsachen sauber voneinander zu trennen.

Eine Auffälligkeit ist noch kein belastbarer Verdacht

In der Ermittlungsarbeit zeigt sich immer wieder, dass der erste Eindruck häufig ein schlechter Ratgeber ist. Ein Mitarbeiter, der einkauft, spazieren geht, verreist oder gut gelaunt wirkt, ist deshalb nicht automatisch arbeitsfähig. Arbeitsunfähigkeit bedeutet weder Hausarrest noch zwingende Bettruhe. Maßgeblich ist vielmehr, ob das beobachtete Verhalten mit der konkret geschuldeten Tätigkeit und den bekannten Einschränkungen vereinbar ist oder den Genesungsprozess beeinträchtigen kann.

Verdachtsfälle beginnen häufig mit einer Beobachtung, die zunächst mehrere Erklärungen zulässt. So berichten Kollegen oder Nachbarn z.B., dass ein arbeitsunfähig gemeldeter Mitarbeiter über mehrere Tage hinweg morgens regelmäßig mit seinem Privatfahrzeug wegfährt. Das ist zunächst auffällig, beweist für sich genommen aber weder eine Nebentätigkeit

noch eine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit. Entscheidend ist vielmehr, ob weitere objektive Anhaltspunkte hinzukommen und sich klären lässt, wohin der Beschäftigte fährt und welcher Tätigkeit er dort nachgeht.

Belastbarer werden Hinweise erst, wenn mehrere Umstände zusammentreffen. Dazu gehören z.B. eine vorherige Ankündigung, sich krankzumelden, auffällige zeitliche Zusammenhänge, eine konkrete Nebentätigkeit oder körperliche Leistungen, die zu einer bekannten Einschränkung kaum passen. Aussagekräftig ist deshalb nicht, dass jemand seine Wohnung verlässt, sondern was er anschließend tatsächlich tut. Wer trotz erheblicher Rückenbeschwerden über Stunden schwere Lasten trägt, liefert ein anderes Indiz als jemand, der lediglich Lebensmittel einkauft.

Auch Fotos aus sozialen Netzwerken sind mit Zurückhaltung zu bewerten. Sie lassen häufig weder den Aufnahmezeitpunkt noch den medizinischen Zusammenhang erkennen. Ein einzelnes Urlaubsbild beweist nichts. Es kann allenfalls Teil einer Indizienkette sein. Aus Sicht eines Ermittlers gilt deshalb ein einfacher Grundsatz: Nicht Eindrücke sammeln, sondern überprüfbare Tatsachen. Beobachtungen müssen nach Zeit, Ort, Dauer und konkretem Verhalten dokumentiert werden. Ein professioneller Ermittler sucht dabei nicht nach belastendem Material, sondern prüft ergebnisoffen, ob ein Verdacht einer objektiven Überprüfung standhält. Erst auf dieser Grundlage lässt sich arbeitsrechtlich beurteilen, ob die Gesamtheit der Erkenntnisse einen tragfähigen Verdacht begründet. Eine Observation kommt in Betracht, wenn mehrere objektive Anhaltspunkte einen konkreten Verdacht tragen, mildere Mittel nicht ausreichen und die Maßnahme zur Klärung des Verdachts geeignet ist.

Medizinischer Dienst oder Sachverhaltsaufklärung?

Arbeitgeber stehen häufig vor der Frage, ob sie zunächst die Krankenkasse und den Medizinischen Dienst (MD) einschalten oder einen tatsächlichen Lebenssachverhalt anderweitig aufklären sollen. Eine starre Reihenfolge gibt es nicht. Maßgeblich ist, welches Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist, um den bestehenden Verdacht zu überprüfen.

Geht es vor allem um medizinische Zweifel, etwa auffällige häufige Kurzerkrankungen oder wiederkehrende Krankheitsmuster, ist die Begutachtung durch den MD regelmäßig der sachnähere Weg. Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber verlangen kann, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des MD zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a SGB V).

Anders stellt sich die Lage dar, wenn sich der Verdacht nicht auf eine medizinische Frage, sondern auf ein bestimmtes Verhalten richtet. Ein Beschäftigter soll während seiner Arbeitsunfähigkeit angeblich in einem Familienbetrieb mitarbeiten, auf einer Baustelle tätig sein oder einer Konkurrenz-tätigkeit nachgehen. In der ermittlerischen Praxis besteht die Aufgabe dann gerade nicht darin, zu beurteilen, ob jemand krank ist. Das wäre weder Sache eines Ermittlers noch dürfte dieser eine solche medizinische Bewertung vornehmen. Zu klären ist vielmehr, ob das behauptete Verhalten tatsächlich stattfindet.

So kann ein Arbeitgeber etwa wiederholt den Hinweis erhalten, ein arbeitsunfähig gemeldeter Mitarbeiter fahre seit mehreren Tagen morgens zur gleichen Zeit mit seinem

Privatfahrzeug weg und kehre erst am Nachmittag zurück. Das allein beweist keine Pflichtverletzung. Ob dahinter Arzttermine, private Erledigungen oder eine regelmäßige Tätigkeit stehen, lässt sich jedoch auch durch eine medizinische Begutachtung nicht klären. In einer solchen Konstellation kann eine eng begrenzte und verdachtsbezogene Sachverhaltsaufklärung das geeignetere Mittel sein. Das bedeutet allerdings nicht, dass bei jeder Auffälligkeit eine Detektei eingeschaltet werden darf.

Die jüngere Rspr. stellt hohe datenschutzrechtliche Anforderungen. Werden im Rahmen einer Observation äußerlich erkennbare Merkmale des Gesundheitszustands dokumentiert, können Gesundheitsdaten i.S. der DSGVO verarbeitet werden.

Eine solche Maßnahme setzt voraus, dass bereits belastbare Anhaltspunkte ernsthafte Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründen und eine Prüfung durch den MD nicht möglich ist oder objektiv keine Klärung des betreffenden Sachverhalts erwarten lässt (BAG vom 25.07.2024 – 8 AZR 225/23, DB 2025 S. 62). Eine Observation darf daher nicht dazu dienen, erst nach einem Verdacht zu suchen. Sie darf nur einen bereits hinreichend konkretisierten Verdacht überprüfen.

Was eine Ermittlung leisten kann – und was nicht

Eine Observation ersetzt keine medizinische Begutachtung. Ermittler können weder Diagnosen stellen noch beurteilen, ob eine Aktivität medizinisch zulässig war. Feststellbar ist allein das objektiv wahrnehmbare Verhalten: Welche Wege wurden zurückgelegt? Welche Gegenstände wurden getragen? Wie lange und mit welcher Intensität wurde gearbeitet? Erfolgte eine Tätigkeit selbstständig, regelmäßig oder gegen Entgelt? Die arbeitsrechtliche Einordnung dieser Feststellungen bleibt sodann dem Arbeitgeber und seiner rechtlichen Beratung vorbehalten.

Gerade diese Trennung entscheidet über die Qualität einer Ermittlung. Ein Bericht verliert erheblich an Aussagekraft, wenn Beobachtungen und Schlussfolgerungen miteinander vermischt werden. Die Aussage „Der Mitarbeiter wirkte gesund“ ist deshalb nahezu wertlos. Belastbar ist dagegen die nachvollziehbare Feststellung, dass ein Beschäftigter an mehreren Tagen über Stunden Baumaterial entlud und schwere Säcke trug. Ebenso wichtig sind entlastende Erkenntnisse. Bestätigt sich eine vermutete Nebentätigkeit nicht oder zeigt sich ein deutlich eingeschränktes Bewegungsbild, gehört auch das vollständig in den Bericht. Professionelle Ermittlungsarbeit dokumentiert Tatsachen, nicht Vermutungen.

Praxistipp für einen optimalen Ermittlungsablauf:

1. Ausgangshinweise mit Datum, Quelle und Wortlaut sichern.
2. Konkreten arbeitsrechtlichen Verdacht definieren.
3. Prüfen, ob mildere Mittel ebenso geeignet sind.
4. Zeit, Ort, Dauer und Ziel der Ermittlung begrenzen.
5. Ergebnisse neutral und einschließlich entlastender Feststellungen dokumentieren.

Dieser Ablauf schützt nicht nur Beschäftigte, sondern auch das Unternehmen. Eine rechtswidrige Observation kann datenschutzrechtliche Schadensersatzansprüche auslösen

und die spätere Verwertbarkeit der gewonnenen Erkenntnisse gefährden. Professionelle Ermittlungsarbeit beginnt deshalb nicht mit einer Observation, sondern mit der Prüfung, ob sie überhaupt erforderlich, verhältnismäßig und rechtlich zulässig ist.

Struktur schafft Handlungsfähigkeit

Viele Unternehmen empfinden zweifelhafte Krankmeldungen als frustrierendes Dilemma: Belastbare Informationen fehlen, zugleich dürfen sie weder untätig bleiben noch vorschnell überwachen. Handlungsfähigkeit entsteht deshalb durch einen klaren Prüfungsprozess. Hinweise werden sachlich und chronologisch gesichert, die möglicherweise verletzte arbeitsrechtliche Pflicht wird benannt und Erkenntnisse werden von Vermutungen getrennt. Erst anschließend ist zu prüfen, welches Mittel geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist.

Wird externe Hilfe benötigt, muss der Ermittlungsauftrag präzise formuliert sein. Es geht nicht darum, das Privatleben eines Beschäftigten auszuleuchten, sondern ausschließlich darum, ob ein bestimmtes Verhalten zu bestimmten Zeiten stattfindet und arbeitsrechtlich relevant sein kann. Zeitraum, Ort und Umfang der Maßnahme sind auf das notwendige Maß zu beschränken.

Eine sorgfältige Vorprüfung ist rechtlich wie wirtschaftlich unverzichtbar. Eine detektivische Observation ohne klare Fragestellung, belastbare Ausgangshinweise und ein realistisches Ermittlungsziel verursacht Kosten, ohne verwertbare Erkenntnisse zu liefern. Deshalb sollte vor jeder Maßnahme mit der arbeitsrechtlichen Beratung und einem erfahrenen Ermittler geklärt werden, was bekannt ist, welche Informationen fehlen und ob eine Observation diese Lücke schließen kann. Wer allein aus einem Bauchgefühl heraus ermitteln lässt, riskiert unnötige Kosten, Schadensersatzansprüche und Probleme bei der späteren Verwertung.

Ebenso wichtig ist der ergebnisoffene Umgang mit den Feststellungen. Auch ein nicht bestätigter Verdacht ist ein verwertbares Ergebnis. Er darf nicht durch Interpretation nachträglich in einen belastenden Befund verwandelt werden. Professionelle Ermittlungsarbeit sucht nicht um jeden Preis nach Fehlverhalten, sondern prüft, ob ein begründeter Verdacht einer objektiven Überprüfung standhält.

Diese sorgfältige Trennung dürfte künftig noch wichtiger werden. Ist ein Beschäftigter im Rahmen einer stufenweisen Teilarbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt noch zu 25%, 50% oder 75% leistungsfähig, sagt eine einzelne körperliche Aktivität noch weniger über ein mögliches Fehlverhalten aus. Art, Dauer, Intensität und Regelmäßigkeit des Verhaltens müssen dann umso genauer dokumentiert und mit der geschuldeten Tätigkeit abgeglichen werden.

Gerade deshalb bedeutet strukturierte Sachverhaltsaufklärung nicht maximale Überwachung. Sie beginnt mit den richtigen Fragen, bevor belastbare Antworten gesucht werden. Anschließend gilt es, einen konkreten Widerspruch mit dem mildesten geeigneten Mittel aufzuklären und belastende wie entlastende Tatsachen nachvollziehbar zu dokumentieren. Unternehmen gewinnen dadurch keine Gewissheit, aber eine wichtige Grundlage, um rechtssicher, wirtschaftlich und beweisorientiert zu entscheiden. Das ist der Unterschied zwischen bloßer Neugier und professioneller Beweissicherung.