

**Klausur Nr. 1710**  
**Arbeitsrecht**  
**(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)**

---

Dr. Gregor Geckel  
Rechtsanwalt  
(...) Weiden  
Hauptstraße 15

Weiden, 19. November 2025

An das  
Arbeitsgericht Weiden  
(...) Weiden

**Klage**

In dem Rechtsstreit

Franziska Jopp, Weststraße 12, (...) Weiden

- Klägerin -

gegen

Peter Kreuzer, Parkstraße 5, (...) Weiden

- Beklagter -

zeige ich an, dass ich die Klägerin vertrete und erhebe für sie Klage mit folgenden Anträgen:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis trotz der Befristungsabrede vom März 2024 über den 31. Oktober 2025 hinaus fortbesteht.

**Begründung:**

Die Klägerin ist aufgrund Arbeitsvertrags vom 11. März 2024 seit dem 1. April 2024 als Elektrikerin bei dem Beklagten beschäftigt.

Der Beklagte betreibt in Weiden ein seit Jahrzehnten existierendes Elektrogeschäft. Er hat durchschnittlich etwa 25 Beschäftigte. Ein Betriebsrat besteht nicht. Die Klägerin verdiente zuletzt 20 € die Stunde und hatte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bei Fünf-Tage-Woche (jeweils acht Stunden von Montag bis Freitag).

**Beweis:** schriftliche Arbeitsvertragsurkunde vom 11. März 2024 (Anlage K<sub>1</sub>)

Die Klägerin begann absprachegemäß am 1. April 2024 ihre Tätigkeit.

Die Arbeitsvertragsurkunde sieht eine Befristung für die Zeit vom 1. April 2024 bis zum 31. Oktober 2025 vor.

**Beweis:** schriftliche Arbeitsvertragsurkunde vom 11. März 2024 (Anlage K<sub>1</sub>)

Die Befristung ist unwirksam, weil keine sachlichen Gründe vorliegen. Überdies müssten solche, um Wirkung haben zu können, in der Vertragsurkunde aufgeführt sein oder es müsste dort zumindest der Hinweis auf das Ziel der Anwendung einer sog. „erleichterten Befristung“ angegeben sein.

Überdies ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin bereits früher für mehrere Jahre bei dem Beklagten beschäftigt war. Dies steht der Zulässigkeit einer erneuten Befristung entgegen.

*Dr. Gregor Geckel*  
Rechtsanwalt

---

Diese Klageschrift wurde am 24. November 2025 ordnungsgemäß und unter Wahrung aller Formalien zugestellt. Gleichzeitig wurde unter Hinweis auf die Folgen des Fernbleibens zur Güteverhandlung geladen.

---

Guido Böhme  
Rechtsanwalt  
(...) Weiden  
Bergstraße 10

Weiden, 9. Dezember 2025

An das  
Arbeitsgericht Weiden  
(...) Weiden

Az.: 2 Ca. 277/25

In dem Rechtsstreit

Jopp gegen Kreutzer

zeige ich hiermit die Vertretung des Beklagten an und beantrage die Abweisung der Klage.

### **Begründung:**

Die Klage gegen die Befristung ist bereits verfristet, denn sie wurde dem Beklagten erst am 24. November 2025, also nach Ablauf der gesetzlichen Klagefrist zugestellt.

Die Befristung des Arbeitsvertrags ist aber auch in jedem Fall wirksam. Eine unzulässige Kettenbefristung zur Umgehung des KSchG liegt nicht vor.

Ein Sachgrund für die Befristung liegt vor. Zum einen wollte der Beklagte die Klägerin erproben, und dies ist als zulässiger Befristungsgrund anerkannt. Der frühere Vertrag zwischen den Beteiligten steht dem Zweck der Erprobung nicht entgegen, denn es handelte sich damals um eine Lehre.

Zum anderen ist ein Sachgrund für die Befristung ohnehin entbehrlich, weil die Regeln der erleichterten Befristung gelten. Die Lehre konnte dem und der Notwendigkeit einer Erprobung auch deswegen nicht entgegenstehen, weil sie sehr lange zurückliegt. Den Vertrag hierüber schlossen die Parteien am 22. Mai 2010. Er erstreckte sich auf die Zeit von September 2010 bis einschließlich Juli 2013.

**Beweis:** schriftliche Urkunde über einen Ausbildungsvertrag als Elektrikerlehrling vom 22. Mai 2010 (Anlage B<sub>1</sub>)

Allein wegen dieses großen zeitlichen Abstands konnte der Beklagte nun auch erneut befristen, ohne dass es überhaupt auf einen sachlichen Grund ankommen würde.

Ein weiterer Sachgrund für die Befristung liegt darin, dass für den Beklagten zum damaligen Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht abzusehen war, ob er die Klägerin nach Ablauf der für die Befristung vorgesehenen Zeit auch wirklich weiterhin wird brauchen können. Es lag also ein nur vorübergehender Arbeitskräftebedarf vor.

**Beweis:** Parteieinvernahme des Beklagten

Klarzustellen ist, dass die Arbeitsvertragsurkunde, in der die Befristungsabrede enthalten ist, von beiden Parteien von Anfang an und damit vor Beginn der Tätigkeit unterzeichnet wurde.

**Beweis:** schriftliche Arbeitsvertragsurkunde vom 11. März 2024 (Anlage B<sub>2</sub>)

Überdies ist das Begehren der Klägerin auch deswegen unbegründet, weil bei Unwirksamkeit der Befristung gemäß § 139 BGB der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam wäre. Daher ist die Klage abzuweisen.

*Guido Böhme*  
Rechtsanwalt

---

Dr. Gregor Geckel  
Rechtsanwalt  
(...) Weiden  
Hauptstraße 15

Weiden, 23. Dezember 2025

An das  
Arbeitsgericht Weiden  
(...) Weiden

In dem Rechtsstreit

Jopp gegen Kreuzer

Az.: 2 Ca. 277/25

sehe ich mich veranlasst, nochmals zur Sache Stellung zu nehmen.

Ich bleibe bei meinen bisherigen Argumenten zur Unwirksamkeit der Befristung.

Bestritten wird, dass der Beklagte den Arbeitsvertrag der Klägerin zu dem Zweck der Erprobung befristet hat. Schließlich wird mit Nichtwissen bestritten, dass die geschäftliche Entwicklung beim Beklagten damals unsicher war und er deswegen die Befristung vornahm.

Der Vortrag des Beklagten zur früheren Beschäftigung in Form einer Lehre ist in rein tatsächlicher Hinsicht zutreffend, ändert aber nichts an der Unzulässigkeit der jetzigen Befristung. Auch wenn der Ausbildungsvertrag schon eine Weile zurückliegt, steht er der Befristung des jetzt streitgegenständlichen Arbeitsvertrags entgegen, denn die Zeitspanne war nicht groß genug.

*Dr. Gregor Geckel*

Rechtsanwalt

---

Die Güteverhandlung vom 9. Januar 2026 führte nicht zur Einigung der Parteien. Auch eine Übertragung auf einen nicht entscheidungsbefugten Güterichter (§ 54 Abs. 6 ArbGG) unterblieb. Daraufhin setzte der Vorsitzende Termin zur weiteren Verhandlung fest. Die Parteien wurden ordnungsgemäß geladen.

---

Dr. Gregor Geckel

Rechtsanwalt

(...) Weiden

Hauptstraße 15

Weiden, 6. Februar 2026

An das

Arbeitsgericht Weiden

(...) Weiden

In dem Rechtsstreit

Jopp gegen Kreuzer

Az.: 2 Ca. 277/25

sehe ich mich veranlasst, meine Anträge zu erweitern.

Ich beantrage nun zusätzlich:

2. Der Beklagte wird verurteilt, 3.200 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins hieraus ab dem 1. November 2025 an die Klägerin zu zahlen.

Diese ohne Bedingung erhobene Zahlungsklage stützt sich auf Krankheitsentgelt für die Zeit vom Montag, 6. Oktober 2025 bis einschließlich Freitag, 31. Oktober 2025. Für diese Zeit hat der Beklagte der Klägerin kein Arbeitsentgelt bezahlt. Einzuräumen ist, dass die Klägerin in dieser Zeit auch keine Arbeitsleistung erbracht hatte. Allerdings war sie ärztlicherseits krankgeschrieben.

Es wurden, was der Beklagte in der außerprozessualen Korrespondenz gar nicht bestritt, der Beklagten auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Weg (also dem Umweg über die Krankenkasse, vgl. § 5 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 1a EFZG) mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für diese Zeit vorgelegt. Es existieren folgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen:

- Bescheinigung vom 6. Oktober 2025: Geltung vom Ausstellungstag bis einschließlich Freitag, 17. Oktober 2025
- Folgebescheinigung vom 17. Oktober 2025: Geltung bis einschließlich 31. Oktober 2025

In der Höhe des Anspruchs geht es um volle vier Arbeitswochen, also zwanzig Arbeitstage mit je acht Stunden. Bei einem Stundenlohn von 20 € beläuft sich der Anspruch daher insgesamt auf die geforderten 3.200 € brutto. Auch dieser Antrag ist daher begründet.

Für den Fall, dass der Feststellungsklage gegen die Befristung wider Erwarten nicht stattgegeben wird, stelle ich hiermit zusätzlich folgenden Antrag:

3. Der Beklagte wird verurteilt, 1.440 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins hieraus ab dem 1. November 2025 an die Klägerin zu zahlen.

Der Hilfsantrag stützt sich auf einen Anspruch der Klägerin auf Gewährung von fünf Tagen Resturlaub aus dem Jahr 2024, der im Falle der Wirksamkeit der Befristung nicht mehr durch Freistellung gewährt werden könnte. Außerdem erfasst der Hilfsantrag im Umfang von vier Tagen Urlaubsabgeltung (genauer dazu s.u.) den Urlaub aus dem Jahr 2025.

Diesen Anträgen liegen folgende Vorgänge zugrunde: Wie zwischen den Parteien bisher außer Streit steht, hatte die Klägerin aufbauend auf dem arbeitsvertraglich vereinbarten Gesamtjahresurlaub von 24 Arbeitstagen (bei Fünf-Tage-Woche) zu Beginn des Oktober 2024 noch fünf Tage Resturlaub offen.

Zuvor hatte sie für 2024 15 Urlaubstage bereits vom Beklagten gewährt bekommen. Überdies hatte die Klägerin im Rahmen ihres vorherigen und im Jahr 2024 anfänglich zunächst noch bestehenden anderen Arbeitsverhältnisses bei einer früheren Arbeitgeberin vier Tage genommen, die hier kulanterweise auch vom Gesamturlaubsanspruch abgezogen werden.

Diesen unter Abzug der beiden genannten Vorgänge verbleibenden fünftägigen Resturlaub bewilligte der Beklagte der Klägerin durch Erklärung vom 1. Oktober 2024 antragsgemäß für die Zeit ab dem Montag, 25. November 2024.

Allerdings war die Klägerin in der Zeit vom 18. November 2024 bis einschließlich 10. Januar 2025 arbeitsunfähig krank. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig, denn

der Beklagte hat die Entgeltfortzahlung im geschuldeten Umfang erbracht. Allerdings hätte der Beklagte der Klägerin deswegen auch den Resturlaub zu einem späteren Zeitpunkt nachgewähren müssen. Das hat er nicht getan.

Weiterhin erstreckt sich der hilfsweise Urlaubsabgeltungsanspruch auch noch auf Resturlaub aus dem Jahr 2025. Im Jahr 2025 gewährte der Beklagte der Klägerin auf deren entsprechende Urlaubsanträge hin 20 Tage Urlaub. Diesen erteilte die Beklagte, die aus irgendeinem nicht nachvollziehbaren Grund vom Nichtmehrbestehen eines Urlaubsanspruchs für 2024 ausging, ausdrücklich als Urlaub für das Jahr 2025.

Da im Arbeitsvertrag aber – wie bereits ausgeführt – 24 Tage vereinbart worden waren, liegt keine vollständige Erfüllung des Jahresurlaubs für 2025 vor, sondern es sind noch vier Urlaubstage offen.

Zur Höhe des Abgeltungsanspruchs ist Folgendes anzuführen: Aufgrund der Regelmäßigkeit der Arbeitszeit der Klägerin können trotz der Regelung in § 11 BUrlG acht Stunden pro Urlaubstag angesetzt werden. Bei insgesamt noch offenen (fünf plus vier =) neun Tagen Resturlaub (mit je acht Stunden), beträgt die Höhe des Abgeltungsanspruchs insgesamt (neun mal acht mal 20 € =) 1.440 € brutto.

*Dr. Gregor Geckel*  
Rechtsanwalt

---

Dieser Schriftsatz wurde am 9. Februar 2026 ordnungsgemäß und unter Wahrung aller Formalien zugestellt.

---

Guido Böhme  
Rechtsanwalt  
(...) Weiden  
Bergstraße 10

Weiden, 20. Februar 2026

An das  
Arbeitsgericht Weiden  
(...) Weiden

Az.: 2 Ca. 277/25

in dem Rechtsstreit

Jopp gegen Kreutzer

beantrage ich nun auch Abweisung der neuen Anträge als unbegründet.

Gegen die Klageerweiterung als solche erhebe ich prozessual trotz des späten Zeitpunkts keine formellen Einwände.

Allerdings sind beide Forderungen, sowohl die Entgeltfortzahlung als auch der Zahlungsantrag wegen Urlaubs unbegründet:

Dies gilt zunächst für die geforderte Entgeltfortzahlung für Oktober 2025.

Es wird mit Entschiedenheit bestritten, dass die Klägerin tatsächlich arbeitsunfähig krank war. Richtig ist zwar, dass der Beklagte auf dem gesetzlich vorgesehenen Weg entsprechende ärztliche Bescheinigungen erhielt, in denen eine Arbeitsunfähigkeit der Klägerin attestiert wird. Dies ist zwar ein Urkundenbeweis. Allerdings beweist die Urkunde nur, dass der Arzt eine entsprechende Erklärung abgegeben hat, nicht dass die Klägerin wirklich krank war. Es wird viel zu viel Missbrauch getrieben, als dass man solchen Bescheinigungen noch trauen könnte. Manchmal wird das Attest ja sogar nach bloßen telefonischen Kontakten ausgestellt. Selbst wenn die Klägerin ein paar Wehwehchen gehabt haben sollte (wie viele andere Menschen auch), so würde dies nicht einmal zwangsläufig auch die nach dem Gesetz erforderliche Arbeitsunfähigkeit bedeuten.

Überdies weist gerade der konkrete Fall der Klägerin schon nach ihrem eigenen Vorbringen infolge der zeitlichen Abläufe der Ereignisse ganz klare Indizien aus, die wohl sogar für einen Beweis der Unrichtigkeit der Bescheinigung ausreichen würden. Ein solcher Beweis seitens der Beklagten ist aufgrund der Beweislast der Klägerin, der besser andere Beweismittel anbieten sollte, aber gar nicht notwendig.

Hierzu ist Folgendes vorzutragen: Die Klägerin hatte sich am 22. September 2025 an den Beklagten gewandt und beantragt (oder fast schon gefordert), dass ihre am 31. Oktober 2025 auslaufende Befristung verlängert oder gar komplett entfristet wird. Der Beklagte hat der Klägerin durch ein Einschreiben vom 2. Oktober 2025, das der Klägerin am Samstag, dem 4. Oktober 2025 zuging, mitgeteilt, dass er den Vertrag nicht verlängern oder entfristen, sondern zum Ende der Befristung hin auslaufen lassen werde, weil er mit diversen Dingen nicht zufrieden gewesen sei. Die Krankschreibung der Klägerin ließ danach nicht lange auf sich warten.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Klägerin nach unseren Informationen am Montag, 3. November 2025, eine anderweitige Tätigkeit bei einer anderen Arbeitgeberin aufnahm, für die sie die Agentur für Arbeit vermittelt hatte.

Urlaubsabgeltung ist ebenfalls nicht geschuldet, denn der Beklagte hat den Urlaubsanspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig erfüllt.

Der Urlaub für 2024 wurde bereits im Jahre 2024 vollständig erteilt. Dies gilt auch für diese nun eingeklagten fünf Tage, die der Klägerin vor dem November 2024 noch zugestanden hatten. Der Beklagte hat auf die Forderung der Klägerin hin mit der freistellenden Erklärung vom 1. Oktober 2024 nämlich alles getan, was von ihm verlangt wurde und verlangt werden konnte: Er hat die Erklärung, dass die Klägerin an den betreffenden Tagen von der Arbeitspflicht befreit sei, tatsächlich abgegeben. Nach neuester Rechtsprechung tritt der geschuldete Leistungserfolg der Urlaubserteilung bereits mit dem Zugang der entsprechenden Willenserklärung des Arbeitgebers ein.

Was danach geschieht, fällt eindeutig nicht mehr in den Risikobereich des erklärenden Arbeitgebers, der auf die weiteren Umstände keinerlei Einfluss hat. Daher liegt Erfüllung vor, zumindest aber eine von der Beklagten nicht verschuldete Unmöglichkeit der

Befreiung von der Arbeitspflicht gemäß § 275 Abs. 1 BGB. Beides führt zum ersatzlosen Erlöschen des Anspruchs.

Im Übrigen dürfte ohnehin klar sein, dass die Anzahl der Urlaubstage von hier grds. 24 Tagen im Falle derart langer Absenzen wegen Erkrankung proportional gekürzt werden muss, da der Urlaub eindeutig die Gegenleistung für die erbrachte Arbeit ist und ohne konkrete Arbeitstätigkeit auch kein Erholungsbedürfnis besteht. Deswegen hat der Beklagte im Jahre 2024 mehr als genug Urlaub gewährt.

Wäre der Urlaubsanspruch nicht bereits durch Erfüllung untergegangen, so wäre er aber zumindest nach BUrlG verfallen: Weil ein etwaiger Resturlaubsanspruch vor Ende Dezember 2024 bzw. Ende März 2025 nicht von der Klägerin gefordert wurde, wurde die gesetzliche Verfallfrist nämlich nicht gehemmt. Der Beklagte hat die Klägerin auch rechtzeitig auf diesen Verfall hingewiesen. Ein Hinweis auf diesen gesetzlichen Verfall am Jahresende ist nämlich in der Urlaubsabrede im Arbeitsvertrag der Parteien enthalten. Dort steht ausdrücklich, dass ein Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen gelte, für den „im Übrigen die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere diejenigen über den Verfall gelten“.

Völlig unklar bleibt, wie die Klägerin auf ihre weiteren vier Tage Resturlaub für 2025 kommt. Ihr Antrag auf Zahlung von Urlaubsabgeltung gilt nur für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung und diese hätte unstreitig ihre Wirkung zum 31. Oktober 2025 gehabt. Bis dahin wären im Jahr 2025 nur zehn Monate Vertragsdauer gewesen. Folglich sollte völlig außer Frage stehen, dass die Klägerin auch nur einen Anspruch auf 10/12 des vereinbarten Jahresurlaubs hat, also auf genau die 20 Tage, die ihr schon nach ihrem eigenen Vortrag im Jahr 2025 bereits gewährt worden waren.

Die Klage ist also in allen ihren Anträgen abzuweisen.

*Guido Böhme*  
Rechtsanwalt

---

Dr. Gregor Geckel  
Rechtsanwalt  
(...) Weiden  
Hauptstraße 15

Weiden, 27. Februar 2026

An das  
Arbeitsgericht Weiden  
(...) Weiden

In dem Rechtsstreit

Jopp gegen Kreuzer

Az.: 2 Ca. 277/25

sehe ich mich veranlasst, nochmals zum Rechtsstreit Stellung zu nehmen.

Entgegen der rechtsirrigen Ansicht der Beklagtenseite sind die Zahlungsanträge selbstverständlich alle begründet.

Die Klägerin war im Oktober 2025 tatsächlich arbeitsunfähig krank. Die jeweiligen ärztlichen Bescheinigungen beweisen dies in vollem Umfang.

Die Beklagte äußert nur generelle Zweifel an solchen Bescheinigungen, die nach der Rechtsprechung aber nicht durchschlagend sind. Die neue Tätigkeit der Klägerin tut insoweit nichts zur Sache, denn diese musste sie antreten, um Ärger mit der Agentur für Arbeit zu vermeiden und um sicherzugehen, dass für diese Zeit ab November 2025 kein „böswilliges Unterlassen“ i.S.d. § 11 KSchG angenommen wird.

Ein Beweisangebot zum Nachweis der Unrichtigkeit der Bescheinigung, wie es nötig wäre, damit die Klägerin ihre Ärztin als Zeugin aufbieten müsste, macht der Beklagte aber gar nicht erst. Unter diesen Umständen ist das Arbeitsgericht an die ärztliche Bescheinigung gebunden, denn es kann sich sicher keine eigene ärztliche Fachkompetenz anmaßen, um der Beurteilung der Ärztin zu widersprechen.

Auch die Urlaubsabgeltungsansprüche sind – sollte es auf sie ankommen – vollständig begründet.

Eine Kürzung wegen Erkrankung und wegen einer etwaigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Austrittsjahr 2025 kommt aus Rechtsgründen nicht in Betracht. Ein Verfall des Urlaubs ist nicht eingetreten, weil der Beklagte sich gemäß § 286 Abs. 2 BGB im Verzug mit der Urlaubsgewährung befand.

*Dr. Gregor Geckel*  
Rechtsanwalt

---

2 Ca. 277/25

### **Niederschrift der öffentlichen Sitzung der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Weiden vom 27. April 2026**

Gegenwärtig: RichterIn am Arbeitsgericht Bayer  
Ehrenamtliche Richter Rainer Reck und Karla Kleiber.  
Justizsekretärin Müller als Urkundsbeamte der Geschäftsstelle

Bei Aufruf der Sache erschienen

für die Klagepartei Rechtsanwalt Dr. Geckel  
für den Beklagten Rechtsanwalt Böhme.

Der Klägervertreter stellt die Anträge aus den Schriftsätzen vom 19. November 2025 und vom 6. Februar 2026.

Der Beklagtenvertreter beantragt Abweisung der gesamten Klage.

Die Parteien verhandeln unter Bezugnahme auf ihre Schriftsätze streitig zur Sache.

Daraufhin zieht sich die Kammer zur Beratung zurück und die Vorsitzende verkündet im Anschluss daran folgenden **Beschluss**:

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 45.

Die Vorsitzende  
*Bayer*

Die Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle  
*Müller*

---

## Vermerk für die Bearbeitung:

Die Entscheidung des Gerichts ist zu fertigen. Rubrum, Tatbestand, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, eine etwaige Berufungszulassungsentscheidung und die Rechtsbehelfsbelehrung sind erlassen.

Ladungen, Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung. Es ist zu unterstellen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen Hinweise vom Gericht erteilt wurden. Wenn das Ergebnis der mündlichen Verhandlung nach Ansicht des Bearbeiters für die Entscheidung nicht ausreicht, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen war. Alle Anlagen lagen den Schriftsätzen bei und haben den von den Parteien zitierten Inhalt.

Soweit die Entscheidung keiner Begründung bedarf oder in den Gründen ein Eingehen auf alle berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsutachten zu erörtern.

Es kann ungeprüft unterstellt werden, dass im Falle des Bestehens eines Anspruchs jedenfalls die Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs pro Urlaubstag sowie das Krankheitsentgelt pro Tag zutreffend berechnet ist.

Hinweis: Die Geltungsdauer von ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist in § 5 Abs. 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AURL) wie folgt geregelt:

„Die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit soll nicht für einen mehr als zwei Wochen im Voraus liegenden Zeitraum bescheinigt werden. Ist es auf Grund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs sachgerecht, kann die Arbeitsunfähigkeit bis zur voraussichtlichen Dauer von einem Monat bescheinigt werden. Kann zum Zeitpunkt der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bereits eingeschätzt werden, dass die Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des bescheinigten Zeitraums enden wird oder tatsächlich geendet hat, ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Endbescheinigung zu kennzeichnen.“

Diese Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AURL) wird vom Gemeinsamen Bundesausschuss erlassen (§ 92 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB V), dem obersten Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitswesen.