komba gewerkschaft schleswig-holstein

14. August 2025

Teilarbeitsfähigkeit im öffentlichen Dienst – Rechte und Pflichten

Die Frage der Arbeitsunfähigkeit (AU) und einer Teilarbeitsfähigkeit betrifft immer wieder Arbeitgeber (AG) und Beschäftigte und infolgedessen auch die komba als Fachgewerkschaft im öffentlichen Dienst. Wir informieren daher über wichtige Regelungen und geben praxisnahe Tipps.

AU – Definition und Nachweispflichten

AU liegt vor, wenn Sie aufgrund einer Krankheit Ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausüben können. Maßgeblich ist die ärztliche Feststellung. Auch Beschäftigungsverbote, z. B. aufgrund des Infektionsschutzgesetzes, begründen eine AU. Sind Sie arbeitsunfähig, sind Sie verpflichtet, dem AG die AU und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Dauert die AU länger als drei Kalendertage, ist spätestens am vierten Tag eine ärztliche AU-Bescheinigung (bzw. die Feststellung zur eAU) vorzulegen.

Stufenweise Wiedereingliederung: Nach längerer AU kann eine stufenweise Wiedereingliederung gemäß § 74 SGB V angezeigt sein. Währenddessen gelten Beschäftigte weiter als arbeitsunfähig, erhalten jedoch die Möglichkeit, schrittweise an die volle Arbeitsbelastung herangeführt zu werden.

Teilarbeitsfähigkeit: Das deutsche Arbeitsrecht kennt keine „Teilarbeitsfähigkeit“ im Sinne einer teilweisen Erfüllung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht. Und das aus gutem Grund: Ist es infolge einer Erkrankung nicht möglich, die volle vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, gilt grundsätzlich AU im vollen Umfang. Teilarbeitsfähigkeit ist bereits deswegen abzulehnen, da sie in der Praxis nicht nur zu erheblichen organisatorischen Belastungen und Planungsproblemen führen würde, sondern auch den Gesundheitsschutz und die Rechte der Beschäftigten wirksam zu schwächen versucht.

Beispiel zur Abgrenzung: Eine Beschäftigte kann aus gesundheitlichen Gründen zwar die volle Arbeitsleistung erbringen, aber nicht mehr im Wechselschichtdienst arbeiten. Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung sehen grundsätzlich Wechselschicht vor, deren Anordnung dem Direktionsrecht des AGs gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) unterliegt. In Abgrenzung zu den oben genannten Fällen ist hierbei der AG verpflichtet, bei Ausübung seines Direktionsrechts die gesundheitlich bedingte Einschränkung der Beschäftigten anzuerkennen. Es liegt keine Unmöglichkeit der Arbeitsleistung vor; vielmehr ist der AG nur daran gehindert, die gesamte Bandbreite der arbeitsvertraglich möglichen Leistungsbestimmungen ausschöpfen zu können und ist verpflichtet einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen (**BAG 10 AZR 637/13**).

Tipp: Teilen Sie dem AG ärztlich bestätigte gesundheitliche Einschränkungen transparent mit und weisen Sie darauf hin, dass er im Rahmen seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen verpflichtet ist, Rücksicht zu nehmen. Ihr AG darf Sie nicht zu Tätigkeiten oder Arbeitszeiten verpflichten, die Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben können – Ihr Gesundheitszustand ist das Maß und schränkt vielmehr sein Leistungsbestimmungsrecht entsprechend ein.

komba Info – Dienst

Für Beratung steht die komba gewerkschaft ihren Mitgliedern zur Verfügung.

komba gewerkschaft schleswig-holstein e.V.

Hopfenstraße 47 | 24103 Kiel | Tel. 0431.535579-0 | E-Mail: info@komba-sh.de | Internet www.komba-sh.de