

ARBEITSRECHT

APRIL 2024

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Nach allgemeinen Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG. Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) geführt.

Dabei kann der Arbeitgeber den Beweiswert der AUB dadurch erschüttern, dass er Umstände darlegt und beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert zu erschüttern, so tritt hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage der Bescheinigung bestand. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Hierzu ist substantiiertes Vortragen z. B. dazu erforderlich, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden. Soweit sich der Arbeitnehmer auf das Zeugnis der behandelnden Ärzte beruft, ist dieser Beweisantritt nur ausreichend, wenn er die Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbindet.

Wann von einer Erschütterung des Beweiswertes auszugehen ist, soll nachstehend dargestellt werden.

1. BAG, 08.09.2021, Az. 5 AZR 149/21

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der AUB insbesondere dann erschüttern, wenn die Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

a) Sachverhalt

Die Klägerin war seit August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 08.02.2019 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 22.02.2019 und legte der Beklagten eine auf den 08.02.2019 datierte Erstbescheinigung vor. Die Beklagte verweigerte die

Entgeltfortzahlung. Der Beweiswert der AUB sei erschüttert, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach Eigenkündigung der Klägerin abdecke. Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Zahlungsklage stattgegeben.

b) Entscheidungsgründe

Die nachträglich zugelassene Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Klägerin hat die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit im Streitzeitraum zunächst mit einer AUB nachgewiesen. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Beweiswert der AUB erschüttert. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 08.02. zum 22.02.2019 und der am 08.02. bis zum 22.02.2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Klage war daher abzuweisen.

2. LAG Nürnberg, 27.07.2021, Az. 7 Sa 359/20

Der Beweiswert einer ärztlichen AUB ist erschüttert, wenn die vom Arbeitgeber vorgetragene Tatsache zu ernsthaften Zweifeln an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit Anlass geben. Solche Tatsachen können u.a. die Erteilung einer AUB ohne Untersuchung nur nach telefonischer Rücksprache oder auch die gemeinsame Krankschreibung mehrerer Arbeitnehmer für die Dauer eines vom Arbeitgeber widerrufenen Betriebsurlaubes sein.

a) Sachverhalt

Eine Arzthelferin war in einer Arztpraxis mit vier Kolleginnen tätig. Im April 2020 war für zehn Tage eine Praxis-schließung geplant und Urlaub erteilt worden. Aufgrund angeordneter Quarantäne musste die Praxis jedoch bereits von Mitte März bis Anfang April schließen. Aus diesem Grund hob der Arzt die Praxis-schließung für die darauffolgenden Tage auf und widerrief den zugesagten Urlaub. Die Arbeitnehmer waren hiermit nicht einverstanden. Der Arzt hielt an der Praxisöffnung fest.

Daraufhin meldete sich die Arzthelferin, die unter Vorerkrankungen litt, mit Attest für die Zeit des eigentlichen Urlaubs krank, wie auch zwei weitere Kolleginnen, woraufhin der Arzt die fristlose und hilfswise fristgerechte Kündigung erklärte. Die Arzthelferin wehrte sich gegen die fristlose Kündigung und machte Gehaltsansprüche sowie Urlaubsabgeltung geltend.

b) Entscheidungsgründe

Das Arbeitsverhältnis der Parteien war mangels wichtigen Grundes nicht durch die fristlose, sondern erst durch die ordentliche Kündigung aufgelöst worden. Allerdings ist der Urlaubsabgeltungsanspruch der Arzthelferin um den genommenen Urlaub zu kürzen, denn eine Arbeitsunfähigkeit sei nicht nachgewiesen worden. Dabei durfte der Arbeitgeber an der AUB zweifeln, da alle vom Urlaubswiderruf betroffenen Arzthelferinnen sich für diesen Zeitraum krankgemeldet hatten. Die Tage der behaupteten Arbeitsunfähigkeit waren auf den Urlaubsanspruch anzurechnen, da die Arbeitsunfähigkeit nicht nachgewiesen war. Hier lag die Beweislast bei der Arzthelferin, da der Beweiswert des Attestes aufgrund der Vorgeschichte erschüttert war. Eine persönliche Untersuchung der Arzthelferin habe pandemiebedingt nicht stattgefunden, sodass die Ärztin die Arbeitsunfähigkeit nicht habe feststellen und bestätigen können. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei daher um die Tage des genommenen Urlaubs zu reduzieren.

3. LAG Schleswig-Holstein, 02.05.2023, Az. 2 Sa 203/22

Wer in unmittelbarem Zusammenhang mit seiner Kündigung während der gesamten Kündigungsfrist der Arbeit fernbleibt, muss damit rechnen, dass er unter Umständen keine Entgeltfortzahlung beanspruchen kann.

a) Sachverhalt

Die als Pflegeassistentin beschäftigte Klägerin hatte mit Datum 05.05.2022 ein Kündigungsschreiben zum 15.06.2022 verfasst und darin u.a. um die Zusendung einer Kündigungsbestätigung und der Arbeitspapiere an ihre Wohnanschrift gebeten. Die Klägerin erschien ab dem 05.05.2022 nicht mehr zur Arbeit und reichte durchgehend bis zum 15.06.2022 und damit genau für sechs Wochen AUBen ein. Die beklagte Arbeitgeberin zahlte keine Entgeltfortzahlung. Die Zahlungsklage blieb anders als beim Arbeitsgericht vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolglos.

b) Entscheidungsgründe

Das LAG Schleswig-Holstein hat den Beweiswert in einer Gesamtbetrachtung aller Indizien als erschüttert angesehen, da die Krankschreibung aufgrund mehrerer AUBen durchgehend bis zum Ende der Kündigungsfrist andauerte, diese punktgenau den maximalen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen umfasste und sich aus dem Kündigungsschreiben ergab, dass der Verfasser von vornherein nicht mehr mit seiner Anwesenheit rechnete. Bei der Beweiswürdigung stellte das LAG entscheidend darauf ab, dass

nach seiner Überzeugung die Klägerin ihrem Arzt Beschwerden vorgetragen hatte, die tatsächlich nicht bestanden hatten.

4. BAG, 13.12.2023, Az. 5 AZR 137/23

Der Beweiswert von (Folge-)AUBen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

a) Sachverhalt

Der Kläger war als Helfer beschäftigt. Er legte am 02.05.2022 eine AUB für die Zeit vom 02. bis 06.05.2022 vor. Mit Schreiben vom 02.05.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. Mit Folgebescheinigungen wurde Arbeitsunfähigkeit bis 20.05.2022 und bis 31.05.2022 bescheinigt. Ab dem 01.06.2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 01. bis zum 31.05.2022 stattgegeben.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hatte bezogen auf den Zeitraum vom 07. bis zum 31.05.2022 Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellter AUB nachweisen. Für die Erschütterung des Beweiswerts ist es nicht entscheidend, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere AUBen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 02.05.2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der AUB keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bezüglich der weiteren AUBen ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Das LAG hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt.