

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

*Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat am 30. Juli 2024 (Az. 10 Sa 699/23) entschieden, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die den durch die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vorgesehenen Maximalzeitraum von zwei Wochen überschreitet, in ihrem Beweiswert erschüttert sein kann. Dieser Umstand kann auch auf Folgebescheinigungen ausstrahlen.*

#### **Der Sachverhalt**

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis gegenüber der Arbeitgeberin am 30.03.2023 zum 30.06.2023; im Arbeitsvertrag war eine entsprechende dreimonatige Kündigungsfrist zum Monatsende vereinbart.

Der Kläger arbeitete in der Folge in den Monaten April und Mai 2023 größtenteils. Er nahm jedoch eine unbezahlte Freizeit zur Stellensuche gemäß § 629 BGB – im erheblichen Umfang von sieben Arbeitstagen. Die Beklagte teilte am 07.05.2023 mit, dass sie den Umfang der Freistellung nicht mehr akzeptieren werde.

Der Kläger meldete sich daraufhin am 30.05.2023 krank. Er legte eine Erstbescheinigung vor, welche ihm eine Arbeitsunfähigkeit vom 30.05.2023 bis zum 16.06.2023 bescheinigte. Die anschließende Folgebescheinigung sah eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 30.06.2023 vor.

Die Arbeitgeberin hielt daraufhin die Vergütungszahlung zurück. Hiergegen richtete sich die Klage.

Die beklagte Arbeitgeberin trug im Verfahren vor, der Arbeitnehmer habe im Juli 2023 ohne weitere Erkrankung unmittelbar ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen. Der Kläger erklärte sich hierzu nicht.

Der Arbeitnehmer hatte mit seinem Begehren erstinstanzlich vor dem Arbeitsgericht Erfolg.

## **Die Entscheidung**

Das LAG Niedersachsen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen, da der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert sei, und der Arbeitnehmer keine ausreichenden Beweismittel für seine vermeintliche Arbeitsunfähigkeit vorgelegt habe.

Seine Entscheidung stützt das LAG Niedersachsen auf verschiedene Erwägungen:

Zunächst erstreckte sich die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über einen Zeitraum von 17 Tagen. Sie überschreite damit den von § 5 Abs. 4 S. 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie als regelmäßige Höchstfrist vorgesehenen Zeitraum von zwei Wochen. Schon dieser Umstand sei geeignet, den Beweiswert der Bescheinigung zu erschüttern.

Ferner sei zu berücksichtigen, dass die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit genau mit dem Tag endete, an dem auch das Arbeitsverhältnis sein Ende fand. Es sei insoweit zudem davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer im Juli 2023 tatsächlich ohne weitere Erkrankung ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen habe. Da der Arbeitnehmer den entsprechenden Vortrag nicht bestritten habe, gelte dieser gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

Maßgeblich sei auch der Konflikt über die gem. § 629 BGB zu gewährenden Freizeit zur Stellensuche. Obwohl das Streitgespräch hierüber am ersten Tag der angeblich krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bereits etwa drei Wochen zurückgelegen habe, sei es jedenfalls in der Gesamtschau mit den anderen Indizien geeignet, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern.

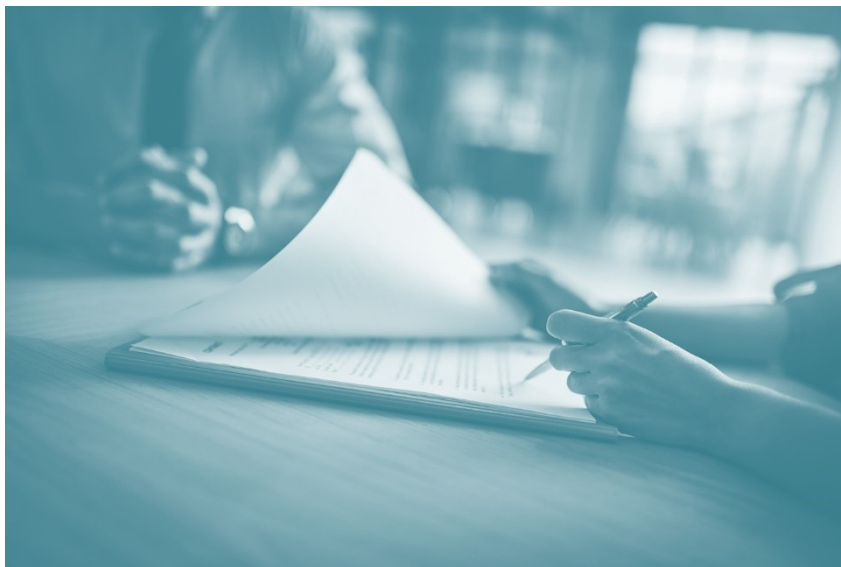
Aus der Entscheidung ergibt sich, dass das LAG die Indizien in einer Gesamtbetrachtung gleichsam sammelte, sodass Fehler, die sich formal lediglich auf eine der Bescheinigungen bezogen, auch auf die jeweils andere Bescheinigung ausstrahlten.

## **Folgen für die Praxis**

Das Urteil des LAG Niedersachsen reiht sich ein in die erfreuliche jüngere Rechtsprechungsentwicklung der Instanzgerichte zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Es handelt sich um eine – im Arbeitsrecht seltene – Rechtsprechungswende zugunsten des Arbeitgeberlagers.

Besonders interessant an der jüngsten Entscheidung des LAG Niedersachsen ist der formale Aspekt einer Überschreitung der zweiwöchigen Höchstfrist für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Arbeitgeber haben in entsprechenden Fällen so stets einen Ansatzpunkt dafür, zweifelhafte Bescheinigungen nicht zu akzeptieren.

Das Urteil zeigt auch (erneut), dass es für die Erschütterung des Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erforderlich ist, dass der Bescheinigungszeitraum sich mit der Kündigungsfrist vollständig deckt. Im vorliegenden Fall genügt eine zeitliche Koinzidenz von einem Monat.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzél  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)