

Neues aus der Rechtsprechung

BAG relativiert Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei zeitlicher Koinzidenz mit Eigenkündigung

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann nach der Rechtsprechung des BAG erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung erkrankt und eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken. Das gilt auch dann, wenn bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers die Bescheinigung zeitlich erst nach Zugang der Kündigung – etwa am nächsten Arbeitstag – dem Arbeitgeber vorgelegt wird. Diese für die Praxis wichtige Entwicklung hat das BAG in einem Urteil vom 18. September 2024 (Az. 5 AZR 29/24) herausgearbeitet.

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit Januar 2020 als Dozent bei der Beklagten beschäftigt. Am Freitag, dem 29.04.2022, übergab der Kläger der Beklagten eine schriftliche, fristgerechte Kündigung zum 31.05.2022. Am darauffolgenden Montag (02.05.2022) meldete sich der Kläger krank und erschien nicht zur Arbeit. Er legte eine Erstbescheinigung vor, welche eine Arbeitsunfähigkeit vom 02.05. bis zum 13.05.2022 bescheinigte. Die anschließende Folgebescheinigung sah eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.05.2022 vor. Am 01.06.2022 nahm der Kläger eine neue Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten auf.

Die Beklagte zahlte daraufhin keine Vergütung für Mai 2022. Der Kläger verlangte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Mai 2022.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hatten den Anspruch des Klägers bejaht. Dagegen wendet sich das beklagte Unternehmen.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Entscheidung an das LAG Mecklenburg-Vorpommern zurückverwiesen. Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit in Folge 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 iSd § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt. Der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert und der Arbeitnehmer habe keine ausreichenden Beweismittel für seine vermeintliche Arbeitsunfähigkeit vorgelegt.

Bei der Kündigung durch den Arbeitnehmer könne der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Zugang der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorlägen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen. Hierauf deute insbesondere eine zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hin. Es sei nicht entscheidend, ob für die Dauer der Kündigungsfrist eine oder mehrere Bescheinigungen vorgelegt werden.

Die durch den Kläger nach Übergabe der Kündigung zu erbringenden Arbeitstage wurden passgenau durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen abgedeckt. Das erschüttere den Beweiswert.

Für die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgrund der zeitlichen Koinzidenz sei es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erforderlich, dass der Kläger die Kündigung und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 02.05. bis zum 13.05.2022 der Beklagten „zeitgleich“ übergibt.

Der Kläger habe unmittelbar nach der Übergabe der Kündigung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 02.05.2022 der Beklagten vorgelegt. Zwischen der Übergabe der Eigenkündigung des Klägers

nach Beendigung der Arbeit am Freitag, dem 29.04.2022, dem Fernbleiben von der Arbeit am Montag, dem 02.05.2022, und der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom selben Tag lag lediglich das ohnehin für den Kläger arbeitsfreie Wochenende. Somit bestehe ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Übergabe der Kündigung und der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Darüber hinaus erfolgte die Bestätigung der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit durch die Bescheinigung vom 13.05.2022 abweichend von § 5 Abs. 4 Satz 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie über die Zweiwochenfrist hinaus bis zum 31.05.2022.

Außerdem sei zu berücksichtigen, dass der Kläger am 01.06.2022 eine neue Beschäftigung aufgenommen hat.

Das Zusammentreffen dieser Umstände begründe in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel an dem Beweiswert der am 02.05.2022 und am 13.05.2022 ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Folgen für die Praxis

Das Urteil des BAG reiht sich in die erfreuliche jüngere Rechtsprechungsentwicklung zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein. Der Trend in der Rechtsprechung geht dahin, dass allein die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine noch so zweifelhafte Erklärung des Arbeitnehmers zu akzeptieren. Es handelt sich um eine – im Arbeitsrecht seltene – Rechtsprechungswende zugunsten des Arbeitgebers.

Im Einzelfall ist stets eine Gesamtschau aller Umstände vorzunehmen. Das Zusammentreffen ungewöhnlicher Umstände, die jeweils für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, kann in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründen. Als Indizien zur Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können die Geschehnisse vor der Arbeitsunfähigkeit, ihr Zeitraum und die anschließenden Aktivitäten des Arbeitnehmers dienen. Den Beweiswert erschütternde Tatsachen können sich auch aus dem Sachvortrag des Arbeitnehmers oder aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung selbst ergeben.

Daher sollte das außerbetriebliche Verhalten während der Krankheitszeit dokumentiert werden. Die Dokumentationsobliegenheit

des Arbeitgebers gilt für alle anderen in der Gesamtbetrachtung relevanten Umstände.

Das Urteil zeigt, dass es für die Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erforderlich ist, dass die Kündigung und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zeitgleich übergeben werden. Im vorliegenden Fall genügte es, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber am nächsten Arbeitstag nach der Kündigung vorgelegt wurde

Bei erheblichen Zweifeln des Arbeitgebers an dem Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sollte dieser die Entgeltfortzahlung einstellen und eine plausible Begründung abwarten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
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

www.loschelder.de