

Entgeltfortzahlung auch bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit?

Arbeitgeberfreundliche Rechtsprechung bei „passgenauer“ Arbeitsunfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat seine arbeitgeberfreundliche Rechtssprechungslinie zum Umgang mit auffälligen Krankmeldungen fortgesetzt. Bereits im Jahr 2021 hatte das höchste deutsche Arbeitsgericht entschieden, dass Arbeitgeber den Beweiswert einer ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bezweifeln dürfen, wenn sich Beschäftigte nach einer selbst ausgesprochenen Kündigung passgenau für die Zeit der Kündigungsfrist krankschreiben lassen (BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21). Das Bundesarbeitsgericht wies dabei darauf hin, dass einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zwar grundsätzlich ein hoher Beweiswert zukommt. Der Arbeitgeber kann diesen daher nicht durch einfaches Bestreiten mit Nichtwissen erschüttern, sondern nur indem er Umstände vorträgt und im Bestreitensfall beweist, die ernsthafte Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen. Wie die Richter ausführten, können sich ernsthafte Zweifel am Vorliegen der Erkrankung aber daraus ergeben, dass eine am Tag der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgefüllte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt.

Berechtigte Zweifel an Arbeitsunfähigkeit auch nach arbeitgeberseitiger Kündigung

In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht diesen Rechtsgedanken auch auf Fälle erstreckt, in den sich Beschäftigte nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses krankschreiben lassen (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23 –). In dem zugrunde liegenden Fall hatte sich der Arbeitnehmer mit ärztlicher AU-Bescheinigung vom 2. Mai 2022 bis 6. Mai 2022 krankgemeldet. Am 3. Mai 2022 erhielt er eine Kündigung des Arbeitgebers zum 31. Mai 2022. Mit zwei ärztlichen Bescheinigungen vom 6. und 20. Mai 2022 meldete sich der Arbeitnehmer dann bis zum 31. Mai 2022 weiter arbeitsunfähig und nahm anschließend ab dem 1. Juni 2022 eine Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber auf. Der „alte“ Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 2. bis 31. Mai 2022, woraufhin der Arbeitnehmer klagte. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, anders als noch die Vorinstanzen, die Auffassung des Arbeitgebers, dass die ärztlichen AU-Bescheinigungen in diesem Fall für die Zeit vom 7. bis 31. Mai 2022 keinen ausreichenden Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bieten. Es sei zu berücksichtigen, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist ein zeitlicher Zusammenhang bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies habe zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt.

Darlegungslast des Arbeitnehmers

Dies hat zur Folge, dass nun der klagende Arbeitnehmer, etwa durch gesondertes Zeugnis des behandelnden Arztes und nähere Darlegung der konkreten Erkrankung, im Klageverfahren aufwändig nachweisen muss, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war und einen Entgeltfortzahlungsanspruch hatte. Ob ihm dies gelingt, bleibt abzuwarten. Das Bundesarbeitsgericht hat den Fall zur diesbezüglichen Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Einzelfallprüfung notwendig

In welchen weiteren Fällen der Arbeitgeber „ernsthafte Zweifel“ an der Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten haben darf, ist damit noch nicht beantwortet. Denkbar ist auch bei häufigen Kurzzeiterkrankungen, insbesondere im Anschluss an Urlaube oder Feiertage, entsprechende Zweifel zu bejahen. Es bleibt aber immer eine Einzelfallfrage, bei der sämtliche Umstände der Krankmeldung mit zu berücksichtigen sind.

www.bundesarbeitsgericht.de/presse/erschuetterung-des-beweiswerts-von-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigungen/

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de