

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes und gesundes neues Jahr. Noch im Dezember des alten Jahres hat das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung zur Erschütterung des Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgesetzt, die ich Ihnen in dieser ersten Ausgabe des neuen Jahres vorstellen möchte.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Erschütterung des Beweiswerts von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei zeitlicher Koinzidenz mit der Kündigungsfrist

(im Anschluss an PA 09/21 - Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 13.12.2023 (5 AZR 137/23), Pressemitteilung 45/23

Wir erinnern uns: Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2021 bereits geurteilt, dass der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann, wenn eine zeitliche Koinzidenz mit der Kündigungsfrist besteht (BAG, Urteil vom 08.09.2021 - 5 AZR 149/21-, Pressemitteilung 25/21; PA 09/21 – Entscheidung 1). In dem damals entschiedenen Fall war die Arbeitsunfähigkeit angeblich am Tag des Ausspruchs der Eigenkündigung durch die Arbeitnehmerin eingetreten und umfasste von Beginn an genau den Zeitraum der Kündigungsfrist (08.02.-22.02.2019).

In dem nun entschiedenen Fall haben wir es mit einer etwas anderen Konstellation zu tun, bei der der Arbeitnehmer bei Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber bereits arbeitsunfähig war, dann jedoch weitere zwei Folgebescheinigungen vorlegte, wobei die letzte genau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist reichte und der Arbeitnehmer am Tag darauf die Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber aufnahm. In der Pressemitteilung des BAG heißt es dazu:

"Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen 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.

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem Kläger am 3. Mai 2022 zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte

verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen 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 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 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 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, etwa durch eine An-hörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Weitere

Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt. Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht 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 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. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen."

Wie diese zweite Entscheidung nach der aus dem Jahr 2021 zeigt, kann es verschiedene Konstellationen geben, in denen ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers aufkommen können. Das BAG stellt dabei auf eine Gesamtbetrachtung im Rahmen einer einzelfallbezogenen Würdigung der Gesamtumstände ab. Und man muss natürlich betonen, dass in jedem Falle dem Arbeitnehmer die Möglichkeit verbleibt, den Beweis zu führen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war. Dies kann er im Regelfall dadurch führen, dass der behandelnde Arzt als Zeuge vernommen wird. Wie eine solche Beweisaufnahme am Ende ausgeht, ist völlig offen, so dass auch diese Entscheidung kein Freifahrtschein für den Arbeitgeber ist, in Fällen einer zeitlichen Koinzidenz die Entgeltfortzahlung zu verweigern.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de