



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Erst Kündigung, dann krank – Zufälle gibt's?!

Die Erschütterung des Beweiswerts der
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung


Ulrike Schulke

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Julia Simon

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Agenda



Einführung

Aktuelle Entscheidungen

Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Agenda



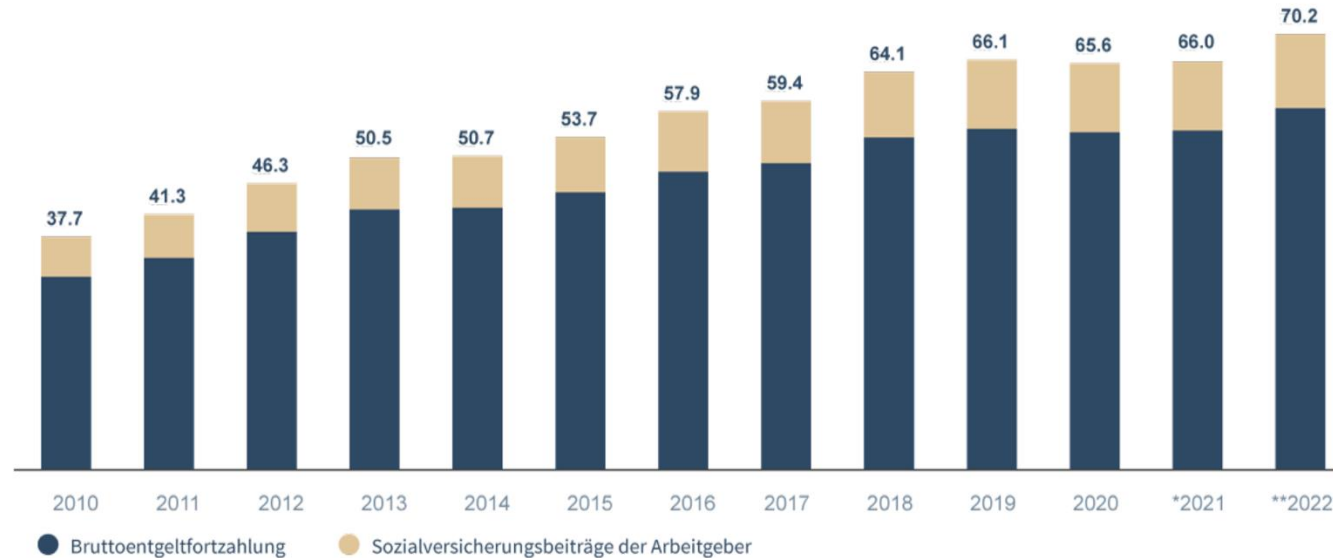
Einführung

Aktuelle Entscheidungen

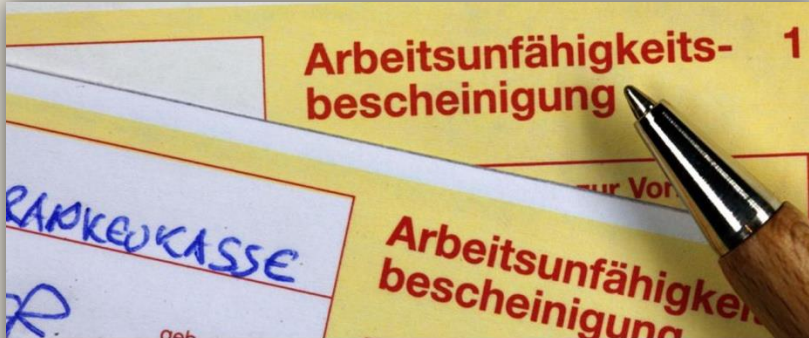
Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

in Milliarden Euro



*2021: vorläufig; **2022: geschätzt;
Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber einschließlich gesetzlicher Unfallversicherung;
Entgeltfortzahlung ohne Mutterschutz.



Arbeitnehmer aufgepasst! Krankschreibung nach Kündigung kann Gehalt kosten

Quelle: tagesspiegel.de (Artikel vom 27.07.23)

Atteste vor Gericht

Krankschreibung nach Kündigung darf angezweifelt werden

Kündigen, krank – und weg? So einfach ist es nicht, sagen die Richter am Bundesarbeitsgericht. Fallen Krankschreibung und Kündigungsfrist zusammen, sind Zweifel berechtigt.

Quelle: spiegelonline.de (Artikel vom 14.12.23)

Ausgangspunkt: § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG

*„Wird ein Arbeitnehmer durch **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit **bis zur Dauer von sechs Wochen.**“*

Folgen für die Darlegungs- und Beweislast

- Darlegungs- und Beweislast für Entgeltfortzahlung trägt der Arbeitnehmer
- Beweisführung: Vorlage bzw. Abrufen einer (elektronischen) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB)
 - ➡ Ordnungsgemäß ausgestellte AUB hat **hohen Beweiswert**
- Erschütterung des Beweiswertes: nicht mit einfachem Bestreiten durch den Arbeitgeber möglich
 - ➡ Sondern: Darstellung und ggfs. Beweis von tatsächlichen Umständen durch den Arbeitgeber, die **ernsthafte Zweifel** an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen
 - ➡ Folge: Arbeitnehmer muss Erkrankung wieder darlegen und beweisen



Agenda

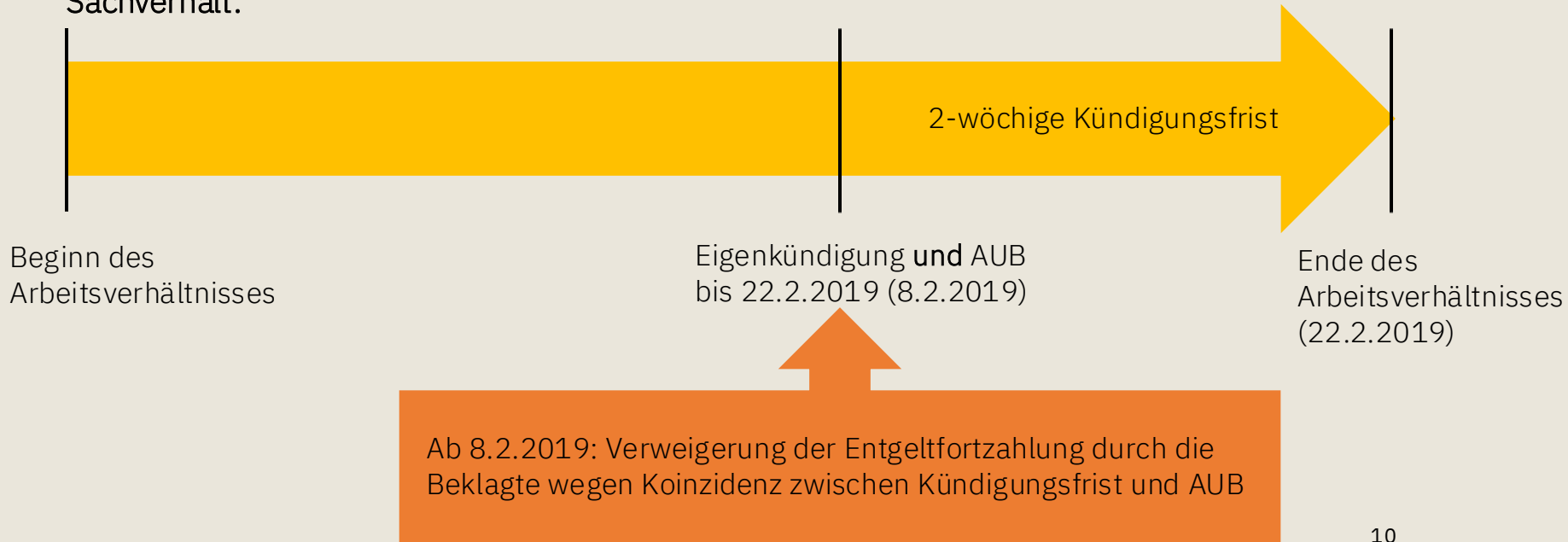
Einführung

Aktuelle Entscheidungen

Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

BAG, 8.9.2021 – 5 AZR 149/21

Sachverhalt:



BAG, 8.9.2021 – 5 AZR 149/21

Entscheidung:

- Beklagte hat Beweiswert der AUB erschüttert:

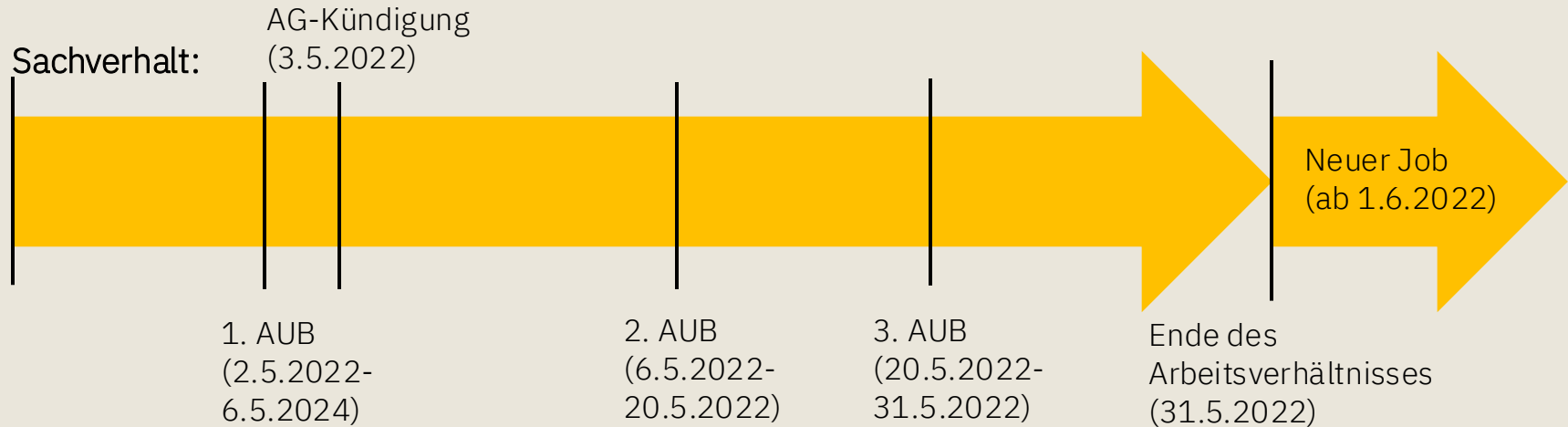
„Aufgrund der zeitlichen Koinzidenz zwischen bescheinigter Arbeitsunfähigkeit sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist bestehen ernsthafte Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit“

- Somit Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten AU wieder bei der Klägerin

➡ Die Klägerin berief sich pauschal auf „psychosomatischem Hintergrund“

➡ kein substantiiertes Vortrag, sodass keine Entgeltfortzahlungspflicht

BAG, 13.12.2023 – 5 AZR 137/23



Ab 2.5.2022: Verweigerung der Entgeltfortzahlung durch die Beklagte wegen Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und AUB

BAG, 13.12.2023 – 5 AZR 137/23

Entscheidung:

- Beklagte hat Beweiswert der Folge-AUB erschüttert:
 - ✘ Nicht entscheidend, ob Eigenkündigung des AN oder Kündigung des AG
 - ✘ Nicht entscheidend, ob für Dauer der Kündigungsfrist Vorlage von einer oder mehreren AUB
 - ➡ *„Die ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit gründen darin, dass der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt.“*
 - ➡ Zeitliche Koinzidenz zwischen der passgenauen Verlängerung der AU und der Kündigungsfrist
- Volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten AU wieder bei dem Kläger


Weitere Beispiele:

- Nichteinnahme von verordneten Medikamenten – LAG Mecklenburg-Vorpommern, 7.5.2024 – 5 Sa 98/23
- „Unliebsame“ Arbeitsanweisung – LAG Niedersachsen, 31.5.2024 – 14 Sa 618/23
- AUB länger als zwei Wochen (Verstoß gegen Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) – LAG Niedersachsen, 18.4.2024 – 6 Sa 416/23

Exkurs: Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL)

- Erschütterung des Beweiswerts möglich wegen Verstößen des ausstellenden Arztes gegen Vorgaben der AU-RL, die sich auf **medizinische Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit** beziehen
 - ➔ Verstoß gegen § 4 und § 5 der AU-RL: z.B. Dauer der AUB von max. 2 Wochen, keine persönliche ärztliche Untersuchung (je nach Art der Erkrankung), kein Austausch der Symptome durch (Verdachts-)Diagnose nach spätestens 7 Tagen

Agenda



Einführung

Aktuelle Entscheidungen

Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

- ✓ Verdächtige Krankmeldungen nicht (mehr) einfach hinnehmen, sondern hinterfragen!
- ✓ Prüfen, ob Zweifel an AU auf eindeutigen, objektiven greifbaren Tatsachen berufen, die ggfs. beweisbar sind (insb. zeitliche Koinzidenz)
- ✓ Bestehen der AU ggü. dem Mitarbeiter anzweifeln
- ✓ Prüfen: Verdachtsanhörung und außerordentliche Kündigung
- ✓ WICHTIG: Einstellung der Entgeltfortzahlung

Key Take-aways:

- 1 -

Prozesse
(neu) etablieren

- 2 -

AUB prüfen auf
Indizien

- 3 -

Nachfragen, ggf.
Anzweifeln und
Entgeltfortzahlung
verweigern

Danke und
auf Wiedersehen

vangård | Littler

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 12. September 2024
11.45 - 12.00 Uhr

Ulrike Schulke

Fachanwältin für Arbeitsrecht



Julia Simon

Fachanwältin für Arbeitsrecht



Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)