

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

BEWEISWERT DER ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

Niklas Mertens



ÜBERSICHT

1. Rechtsprechungsübersicht

- Rechtsprechung des BAG
- Übernahme der Rechtsprechung durch die Landesarbeitsgerichte

2. Hinweise für die Praxis

- Vorgehen bei Verdachtsfällen
- Musterschreiben

1

RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

BAG, URTEIL VOM 08.09.2021

➤ Sachverhalt:

Die Klägerin, eine kaufmännische Angestellte, kündigte ihr Arbeitsverhältnis am 8.02.2019 mit Wirkung zum 22.02.2019 und reichte gleichzeitig eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum vom 8. bis 22. Februar 2019 ein. Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum, da er den Beweiswert der Bescheinigung anzweifelte. Die Klägerin konnte im Prozess keine weiteren Beweise für ihre Arbeitsunfähigkeit vorlegen.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

BAG, URTEIL VOM 08.09.2021

- **Erstinstanzliches Urteil:** Arbeitsgericht Braunschweig gab der Klage statt
- **Berufungsurteil:** Landesarbeitsgericht Niedersachsen wies Berufung der Beklagten zurück
- **Revision:** Bundesarbeitsgericht hob die Urteile der Vorinstanzen auf und wies die Klage ab
- **Begründung des BAG:**
 - Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert durch zeitliche Koinzidenz mit Kündigungsfrist
 - Klägerin muss konkrete Tatsachen zur Arbeitsunfähigkeit darlegen und beweisen. Pauschale Angaben der Klägerin reichten nicht aus
- **Ergebnis:** Klage abgewiesen, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG NIEDERSACHSEN, URTEIL VOM 10.07.2024

➤ Sachverhalt:

Der Kläger, ein Hilfsmitarbeiter einer Zeitarbeitsfirma, reichte am 2.05.2022 eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Am selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. Der Kläger reichte daraufhin Folgebescheinigungen ein, die seine Arbeitsunfähigkeit aufgrund der gleichen Diagnose, eine akute Infektion der Atemwege, bis einschließlich zum 31.05.2022 bestätigten. Am 01.06.2022, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber. Die Beklagte bestritt den Beweiswert der Bescheinigungen, da der Zeitraum der Krankschreibung exakt mit der Kündigungsfrist übereinstimmte.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG NIEDERSACHSEN, URTEIL VOM 10.07.2024

- **Erstinstanzliches Urteil:** Arbeitsgericht Hildesheim gab der Klage statt, da die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zeitlich vor Ausspruch der Kündigung eingereicht wurde.
- **Berufungsurteil:** Bestätigung des Urteils durch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Berufung der Beklagten abgewiesen.
- **Revisionsurteil:** BAG hob die Urteile der Vorinstanzen auf und verwies den Rechtsstreit zurück an das Landesarbeitsgericht Niedersachsen.
- **Urteil LAG Niedersachsen:**
 - Das Gericht folgte nun der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, dass ernsthafte Zweifel am Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bestehen. Der Kläger konnte seine behauptete Erkrankung im Zeitraum vom 7. bis 31. Mai 2022 nicht überzeugend beweisen. Widersprüche zwischen seinen Angaben und der Zeugenaussage des behandelnden Arztes trugen dazu bei.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG BERLIN-BRANDENBURG, URTEIL VOM 05.07.2024

➤ Sachverhalt:

Im vorliegenden Fall klagte ein Arbeitnehmer, der als Produktionsleiter bei der Beklagten beschäftigt war, gegen eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung. Der Kläger war seit dem 15.11.2021 bei der Beklagten angestellt. Am 26.10.2022 wurde der Kläger mündlich gekündigt. Am gleichen Tag legte der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die die Arbeitsunfähigkeit des Klägers bis zum Ende der Kündigungsfrist am 30.11.2022 feststellte. Die Beklagte leistete zunächst Entgeltfortzahlung, forderte diese allerdings im Rahmen der Kündigungsschutzklage des Klägers im Rahmen einer Widerklage zurück.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG BERLIN-BRANDENBURG, URTEIL VOM 05.07.2024

- **Erstinstanzliches Urteil:** Abweisung der Widerklage des Arbeitgebers.

- **Berufungsurteil des LAG:** Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurde durch verschiedene Indizien erschüttert
 - Passgenaue Krankschreibung bis zum Ende der Kündigungsfrist unter Missachtung der Höchstdauer einer Krankschreibung gemäß AU-Richtlinie.
 - Sportliche Aktivitäten des Klägers während der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit (Teilnahme an einem Handballspiel).
 - Kläger machte keine konkreten Angaben zu den physischen oder psychischen Hintergründen seiner Erkrankung. Die Behauptung des Arbeitgebers, der Kläger sei nicht arbeitsunfähig gewesen, gilt als zugestanden.
 - Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger musste die geleistete Entgeltfortzahlung zurückzahlen.

 - PS: Die mündliche Kündigung war selbstverständlich unwirksam.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG MECKLENBURG-VORPOMMERN, URTEIL VOM 07.05.2024

› Sachverhalt:

Der Kläger, der als stellvertretender Abteilungsleiter bei einem Wurst- und Schinkenproduzenten tätig war, kündigte mit Schreiben vom 09.12.2022 das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 15.01.2023. Das Kündigungsschreiben übergab er dem Betriebsleiter am 12.12.2022 persönlich. Einen Tag später, am 13.12.2022, suchte der Kläger seinen Hausarzt auf, der ihm eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 06.01.2023 mit den Diagnosen F43.2 G (Anpassungsstörungen) und F45.9 G (Somatoforme Störung, nicht näher bezeichnet) bescheinigte. Der Arzt verschrieb ihm Medikamente und stellte eine Überweisung an einen Psychiater aus, welche der Kläger jedoch weder einnahm noch den Facharzt aufsuchte. Am 02.01.2023 begab sich der Kläger erneut zu seinem Hausarzt, der ihm eine Folgebescheinigung für weitere zwei Wochen bis zum 16.01.2023 ausstellte. Am 16.01.2023 trat der Kläger eine neue Beschäftigung im Lebensmitteleinzelhandel an.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG MECKLENBURG-VORPOMMERN, URTEIL VOM 07.05.2024

- **Erstinstanzliches Urteil:** Arbeitsgericht Rostock gab der Klage statt.

- **Entscheidung des LAG:** Berufung der Beklagten wurde stattgegeben. Urteil des Arbeitsgerichts Rostock wurde aufgehoben, Klage wurde abgewiesen.
 - Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert, da sie genau die Kündigungsfrist abdeckten.
 - Kläger konnte keine konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit ausreichend darlegen und beweisen.
 - Kläger nahm weder die verschriebenen Medikamente ein noch suchte er den empfohlenen Facharzt auf.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG MECKLENBURG-VORPOMMERN, URTEIL VOM 26.07.2022

➤ Sachverhalt:

Die Klägerin, geboren 1991, war seit dem 08.10.2018 als Sachbearbeiterin und zuletzt als Personaldisponentin bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, beschäftigt. Am 31.08.2021 fand ein Personalgespräch statt, in dem der direkte Vorgesetzte der Klägerin gekündigt wurde. Dieser schrieb am 06.09.2021 an die Beklagte: „Wir haben uns als Team am Wochenende getroffen und viel über die Situation gesprochen. Das Ergebnis ist, dass wir alle einen Neustart möchten“. Am gleichen Tage reichten die Klägerin und ihre Kolleginnen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein.

Am 07.09.2021 suchte die Klägerin die Geschäftsräume der Beklagten auf und kopierte sich wohl Geschäftsgeheimnisse. Die Beklagte erstattete am 09.09.2021 Strafanzeige gegen mehrere Mitarbeiter, darunter die Klägerin, wegen des Verdachts auf Diebstahl und Vernichtung von Geschäftsgeheimnissen. Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis am 14.10.2021 fristlos zum 18.10.2021. Ab dem 19.10.2021 nahm sie eine neue Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten auf.



RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

LAG MECKLENBURG-VORPOMMERN, URTEIL VOM 26.07.2022

- **Erstinstanzliches Urteil:** Arbeitsgericht Stralsund wies die Klage hinsichtlich der Entgeltfortzahlung ab.

- **Berufungsurteil des LAG:** LAG bestätigte das Urteil im Bezug auf die Entgeltfortzahlung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurde durch verschiedene Indizien erschüttert.
 - Gleichzeitige Krankmeldungen von drei Mitarbeiterinnen (darunter die Klägerin) durch denselben Arzt am gleichen Tag für denselben Zeitraum.
 - Klägerin erschien trotz Krankschreibung am 07.09.2021 im Betrieb.
 - Inhalt einer E-Mail des Vorgesetzten vom 06.09.2021.
 - Klägerin konnte keine substantiierte Darlegung der Krankheitssymptome und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit liefern.
 - Der Beweisantritt durch Vernehmung der behandelnden Ärzte wurde als unzulässig betrachtet, da es sich um einen Ausforschungsbeweis handeln würde.

2

HINWEISE FÜR DIE PRAXIS



VORGEHEN BEI VERDACHTSFÄLLEN

- Die Entgeltfortzahlung sollte, sofern ein Verdachtsfall vorliegt, zunächst eingestellt werden.
- Der Mitarbeiter sollte hinsichtlich des Verdachtsfalles kontaktiert und um eine Stellungnahme gebeten werden (Musterschreiben).
- Nach Erhalt der Stellungnahme sollte geprüft werden, ob der Mitarbeiter den Verdacht durch stichhaltige Argumente entkräften konnte.
- Anschließend sollte die Entscheidung dem Mitarbeiter mitgeteilt werden.



MUSTERSCHREIBEN

Betreff: Aktuelle Arbeitsunfähigkeit

Sehr geehrter Herr/Frau [Name],

Ihr nachfolgend dargestelltes Verhalten gibt uns Veranlassung, Ihre aktuelle Arbeitsunfähigkeit anzuzweifeln:

[Sachverhalt]

Aus diesem Grund zweifeln wir ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an.

Wir stellen Ihnen frei, zu diesem Sachverhalt bis zum [Datum] Stellung zu nehmen und unsere Zweifel gegebenenfalls auszuräumen. Sofern Sie unsere Zweifel nicht ausräumen oder keine Stellung nehmen behalten wir uns vor, dass Arbeitsentgelt für den Krankheitszeitraum einzubehalten.

Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen behalten wir uns ausdrücklich vor. Eine Kopie dieses Schreibens werden wir zur Personalakte nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsführer



VIELEN DANK!