

Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nach der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kommt es nicht selten vor, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und der Arbeitgeber sodann verpflichtet ist, während der laufenden Kündigungsfrist Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten.

Auf Seiten des Arbeitgebers bestehen in diesen Fällen regelmäßig Zweifel an einer tatsächlich eingetretenen Arbeitsunfähigkeit und es kommt die Frage auf, ob tatsächlich die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung besteht und auf welche Weise der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschützt werden kann.

Mit einem solchen Fall hatte sich das Bundesarbeitsgericht im Rahmen eines aktuellen Urteils vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21) zu beschäftigen. Dem Urteil lag dabei der nachfolgende Sachverhalt zu Grunde:

Die klagende Arbeitnehmerin war bei der Beklagten seit Ende August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 08.02.2019 kündigte die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis zum 22.02.2019 und legte der Beklagten eine auf den 08.02.2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Der beklagte Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung. Die Vorinstanzen hatten der auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 08.02. bis zum 22.02.2019 gerichteten Zahlungsklage der Arbeitnehmerin stattgegeben.

Auf die nachträglich zugelassene Revision des beklagten Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht die Klage schließlich abgewiesen und dargelegt, dass es den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschützen kann, wenn der Arbeitnehmer im Fall der Eigenkündigung am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben wird und die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Die klagende Arbeitnehmerin hatte die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit zunächst mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen.

Diese ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben.

Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war.

Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen.

Im vorliegenden Fall war es dem beklagten Arbeitgeber nach diesen Grundsätzen gelungen, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern.

Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 08.02. zum 22.02.2019 und der am 08.02. bis zum 22.02.2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet nach Auffassung des BAG einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die klagende Arbeitnehmerin ist im Prozess ihrer Darlegungslast zum Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit nicht hinreichend konkret nachgekommen, sodass die Klage durch das BAG abgewiesen wurde.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21 – (Pressemitteilung 25/21)