



Herzlich willkommen zum

17. Burggespräch!

Lisa Radschunat

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht



Die „passgenaue“ Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und ein kurzer Überblick über die eAU!

Lisa Radschunat

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht



Agenda

I. BAG Rechtsprechung zur Erschütterung des Beweiswertes einer AU

II. Weitere Rechtsprechung zur Erschütterung des Beweiswertes einer AU

III. Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

IV. Zusammenfassung / Fazit



I. BAG Rechtsprechung zur Erschütterung des Beweiswertes einer AU



I. Fall 1

A war seit Ende August 2018 bei der B-GmbH beschäftigt. Am 8.2.2019 kündigte A das Arbeitsverhältnis zum 22.2.2019. Gleichzeitig legte A dem B eine auf den 08.2.2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 22.2.2019 attestierte.

B verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung.

Zu Recht?



I. Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die ärztl. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) ist das gesetzlich vorgesehene Nachweismittel, mit dem der AN seinem AG die AU und deren Dauer nachweist.

Der AG kann trotz AUB geltend machen, der AN sei nicht arbeitsunfähig oder nicht einmal krank gewesen. Allerdings kommt nach bisheriger (nationaler) Rechtsprechung einer von im Inland ordnungsgemäß ausgestellten AUB i.R.d. richterliche Beweiswürdigung gem. § 286 I ZPO ein hoher Beweiswert zu.

Mit der Ausstellung einer ordnungsgemäßen AUB besteht eine tatsächliche Vermutung, dass der AN infolge Krankheit arbeitsunfähig war.

I. Zweifel an der AU

- AG muss nicht den Beweis der Arbeitsfähigkeit erbringen.
- AG muss Tatsachen vortragen und beweisen, aus denen sich ernsthafte Zweifel an der sachlichen Richtigkeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ergeben und dadurch den Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung erschüttern.
- AG selbst kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V) => der Medizinische Dienst teilt das Ergebnis seiner Begutachtung der Krankenkasse und dem behandelnden Arzt mit.



Solange noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, erhält auch der Arbeitgeber – durch die Krankenkasse (§ 277 Abs. 2 SGB V) – eine Information über das Ergebnis der Begutachtung, wenn vom Ergebnis des behandelnden Arztes abgewichen wird.



I. BAG Urteil vom 08.09.2021- 5 AZR 149/21

Leitsatz Urteil BAG vom 08.09.201 - 5 AZR 149/21:

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

I. Lösung Fall 1

**Nicht immer
schuldet der
Arbeitgeber
Entgeltfortzahlung
bei Krankheit.**

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit wird i.d.R. durch Vorlage einer ärztlichen AU-Bescheinigung geführt. Die AU-Bescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter AU.

Beweiswert der ärztlichen AU-Bescheinigung ist jedoch erschüttert, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit nach Ausspruch einer Eigenkündigung des AN passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Wenn der Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttert ist, muss AG nur dann Entgeltfortzahlung leisten, wenn AN anderweitig beweisen kann, dass er tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war.

Gelingt dies nicht, ist keine Entgeltfortzahlung geschuldet.



I. Fall 2

Der X war seit März 2021 als Helfer bei der Y-GmbH beschäftigt. Er reichte am 2.5.2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2.5. bis zum 6.5.2022 ein. Am 2.5. kündigte der Y das Arbeitsverhältnis zum 31.5.2022 mit Schreiben, das dem X am 3.5. zuzuging. Durch Folgebescheinigungen vom 6.5. und vom 20.5. wurde die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit des X bis zum 20.5. und bis zum 31.5.2022 festgestellt. Ab dem 1.6.2022 war der X wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf.

Der Y verweigert die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 1.5. bis zum 31.5.2022 mit der Begründung, der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert.

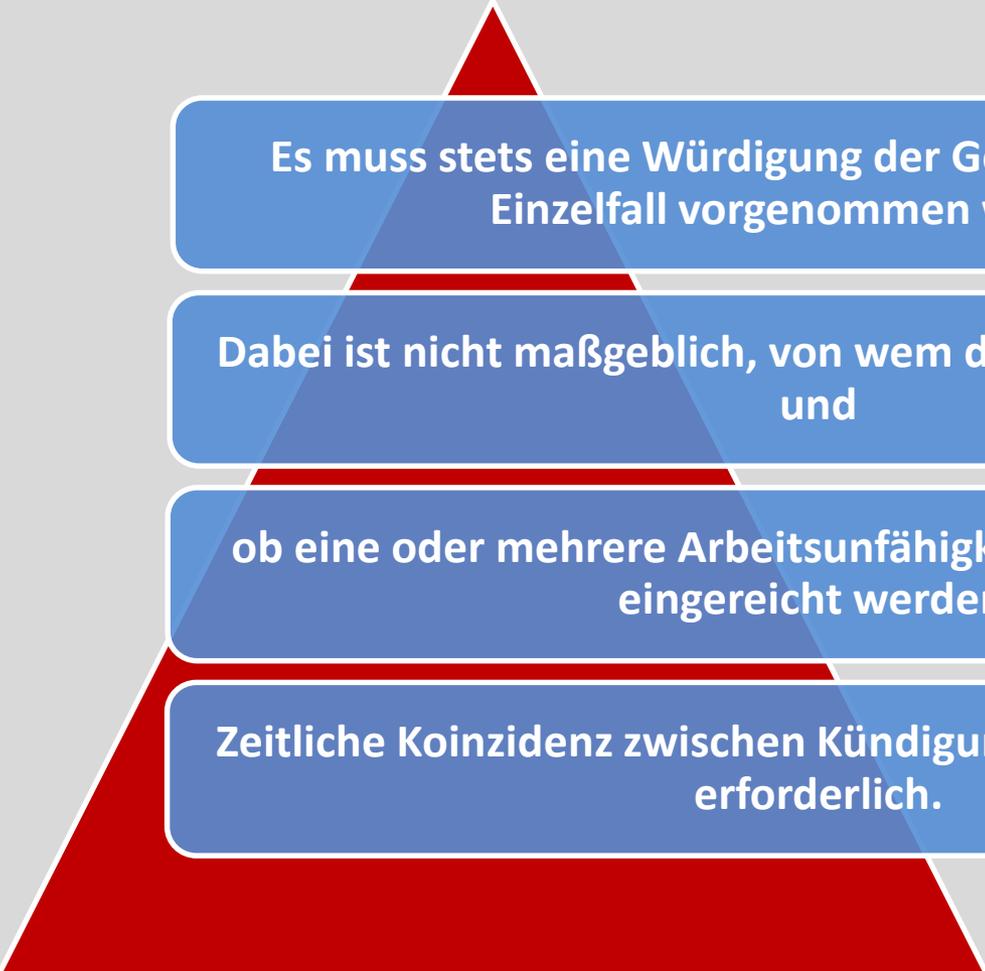
Zu Recht?

I. Orientierungssätze BAG Urteil vom 13.12.2023 - Az. 5 AZR 137/23

1. Für die Beurteilung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die nach Ausspruch einer Kündigung ausgestellt worden ist, ist nicht entscheidend, ob die Kündigung vom Arbeitgeber erklärt wurde oder es sich um eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers handelt. Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer eine nach Zugang der Kündigung ausgestellte Bescheinigung vorlegt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien bestehen, die Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers begründen (Rn. 18).
2. Ernsthafte Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können dann bestehen, wenn für die Dauer der Kündigungsfrist mehrere Bescheinigungen vorgelegt werden (Rn. 24).



I. Kernaussage BAG Urteil vom 13.12.2023



Es muss stets eine Würdigung der Gesamtumstände im Einzelfall vorgenommen werden.

Dabei ist nicht maßgeblich, von wem die Kündigung ausgeht und

ob eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eingereicht werden.

Zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigung und Krankmeldung erforderlich.



I. Lösung Fall 2

Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 2.5. ist nicht erschüttert. Der Kläger hat bei der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nichts von der Kündigung gewusst, sodass keine zeitliche Koinzidenz zwischen der Kündigung und der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gegeben sei.

Bei den AU's vom 6. und vom 20.5. ist der Beweiswert allerdings erschüttert. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen haben passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst und der Kläger hat unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen. Dies führt dazu, dass ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers bestehen.



I. Fortführung BAG zu „passgenauer“ AU

In Fortführung der Rechtsprechung aus 2021 hat das BAG 2023 damit entschieden, dass auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist, wenn diese oder auch mehrere passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen und der Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluss eine neue Beschäftigung aufnimmt.

=> Arbeitgeber: Verweigerung der Entgeltfortzahlung unter Hinweis auf die o.g. Rechtsprechung.

I. Praktische Umsetzung der Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Bei ernsthaften Zweifeln an der AU, insb. aufgrund einer passgenauen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, welche die Zeit der Kündigungsfrist umfasst

vermeintlichen Entgeltfortzahlungszeitraum nicht abrechnen, kann je nachdem in Nachberechnung erfolgen

Nicht mit Urlaubstagen verrechnen, hier besteht die Gefahr ggf. doppelt leisten zu müssen



II. Weitere Urteile Zur „Passgenauigkeit“

II. LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 02.05.2023 - Az. 2 Sa 2023/22:

AN kündigte mit Datum vom 5. Mai 2022 schriftlich zum 15. Juni 2022. Im Kündigungsschreiben bat sie AG um Zusendung einer Kündigungsbestätigung und der Arbeitspapiere an ihre Wohnanschrift. Zudem bedankte sie sich für die bisherige Zusammenarbeit und wünschte dem Unternehmen alles Gute. Ab dem 5. Mai erschien sie nicht mehr zur Arbeit und reichte durchgehend bis zum 15. Juni 2022 - und damit genau für sechs Wochen - Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein.



Gesamtbetrachtung aller Umstände: => Beweiswert erschüttert!

Krankschreibung aufgrund mehrerer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durchgehend bis zum Ende der Kündigungsfrist - zumal diese punktgenau den maximalen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen umfasste. Aus Kündigungsschreiben ergab sich zudem, dass die Arbeitnehmerin von vornherein nicht mehr damit rechnete, nochmal am Arbeitsplatz zu erscheinen.

II. LAG Köln Urteil vom 10.08.23 - Az. 6 Sa 682/22

Nach einem für die AN unangenehmen Personalgespräch am 18.1.22 kündigte diese einen Tag später zum Ende des kommenden Monats und legte gleichzeitig eine Krankmeldung zunächst bis zum 2.2. vor, gefolgt von einer weiteren AU bis zum 16.2. Am 17.2. erschien sie im Betrieb und nahm Urlaub bis zum 23.2. Gleichzeitig packte sie ihre Sachen, gab das Diensthandy zurück und verabschiedete sich von den Kollegen. Die restliche Zeit bis zum 28.2.22 war sie in stationärer Behandlung, diese endete am 31.3. Der AG zahlte die Vergütung nur bis zum 18.1.22 und die gewährten Urlaubstage im Februar.



Gesamtbetrachtung aller Umstände: => keine Erschütterung des Beweiswertes!

Keine Passgenauigkeit, denn die Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit wurden durch Urlaub unterbrochen, außerdem endete Klinikaufenthalt ab 24.2. nicht passgenau zum Ende Kündigungsfrist am 28.2., sondern erst einen Monat später. Auch die Ankündigung gegenüber Kollegen, sich krankschreiben zu lassen, die Mitnahme der persönlichen Gegenstände und die Abgabe des Diensthandys sind als Indizien zur Erschütterung des Beweiswerts der AUB hier nicht geeignet.



III. Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



III. Die eAU- Was ist neu?

Nach § 5 Abs. 1a) EntFG sind Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse verpflichtet, das Bestehen einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen zu lassen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.

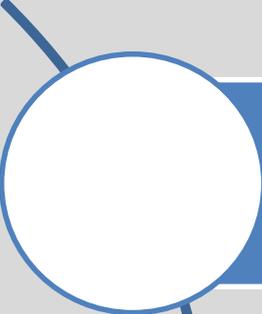
=> Die Bestimmungen zu den einschlägigen Zeitpunkten bleiben unverändert bestehen!

Versicherte übernehmen nicht mehr selbst die Zuleitung der AU in Form eines ärztlich ausgestellten Ausdrucks an die Krankenversicherung, sondern die AU wird auf elektronischem Wege von der Arztpraxis direkt an die Krankenversicherung übermittelt.

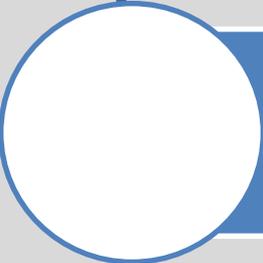
Der Papierausdruck der AU für Arbeitgeber entfällt. Diese rufen die AU auf elektronischem Wege direkt bei den Krankenkassen ihrer AN ab, sobald sich diese krankgemeldet haben.



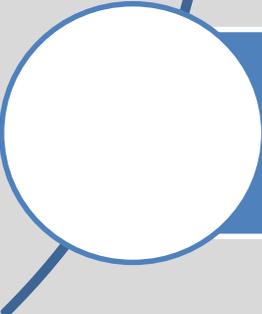
III. Neuerungen eAU



Es entfällt zwar für gesetzlich versicherte AN die Pflicht zur Vorlage einer AUB => Wegfall der Nachweispflicht.



Aber dadurch wird die Anzeigepflicht in keiner Weise eingeschränkt!!!



Nach § 5 Abs. 1 EntFG, sofern nicht anders angeordnet, Feststellung der Arbeitsunfähigkeit sowie der voraussichtlichen Dauer, wenn Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert.

III. Elektronisches Meldeverfahren - Ablauf

Der Arbeitnehmer meldet dem Arbeitgeber unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit. Ebenfalls muss der Arbeitnehmer die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen.

Der Arbeitnehmer erhält von seiner Arztpraxis einen Ausdruck der AU-Daten für sich selbst. Auf seinen Wunsch erhält er zudem eine ausgedruckte AU-Bescheinigung für seinen Arbeitgeber.

Nach dem Arztbesuch, spätestens bis 24:00 Uhr, übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes übermittelt das Krankenhaus die Aufenthalts- und Entlassungsdaten an die Krankenkasse.

Der Arbeitgeber oder ein Beauftragter (z. B. eine Steuerberatungskanzlei) sendet eine Anfrage nach der eAU an die Krankenkasse über deren Kommunikationsserver.

Nach Erhalt der Anfrage stellt die Krankenkasse die eAU zum Abruf auf dem Kommunikationsserver bereit. Der Arbeitgeber oder sein Beauftragter erhält eine Benachrichtigung über die erfolgte Bereitstellung. Der Abruf sollte am Folgetag der ärztlichen Feststellung möglich sein.



IV. Zusammenfassung / Fazit

IV. Zusammenfassung / Fazit

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der gesetzlich vorgesehene Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit - enorm hoher Beweiswert

Erschütterung möglich, insb. passgenaue Krankschreibung nach Ausspruch Kündigung - aber stets Betrachtung aller Gesamtumstände

Egal wer gekündigt und egal ob eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Gesetzlich krankversicherte AN trifft keine Vorlagepflicht mehr, aber weiterhin stets Anzeige- und Nachweispflicht



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für die Beantwortung Ihrer Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung!

KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE
PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT mbB · RECHTSANWÄLTE

Am Münster 28
37154 Northeim
Telefon: 05551 / 97 60-0
Telefax: 05551 / 97 60-50

www.ksh-recht.de



Lisa Radschunat
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
radschunat@ksh-recht.de

Diese Bilder dürfen nur im Zusammenhang mit diesem Vortrag benutzt werden. Copyright KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE.
Der Inhalt dieser Präsentation ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht vervielfältigt werden.