

ENTGELTFORTZAHLUNG

Krankschreibung nach Kündigung kann Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttern

┆ Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil die Rechte von Arbeitgebern in puncto „Verweigerung der Lohnfortzahlung“ gestärkt (Urteil vom 08.09.2021, Az. 5 AZR 149/21). ┆

Zeitliche Überlappung veranlasst Arbeitgeber zu Gegenmaßnahmen

Im konkreten Fall hatte eine seit Ende August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigte Frau das Arbeitsverhältnis am 08.02.2019 zum 22.02.2019 gekündigt. Sie legte der Arbeitgeberin mit der Kündigung eine auf den 08.02.2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete AU-Bescheinigung vor. Die Arbeitgeberin verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei erschüttert, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Angestellten abdecke. Die Angestellte hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burn-out gestanden. Das BAG hat – anders als die Vorinstanzen – die Klage der Angestellten auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 08.02. bis zum 22.02.2019 abgewiesen.

Arbeitgeber kann Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttern

Die Angestellte hatte die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit im Streitzeitraum zunächst mit einer AU-Bescheinigung nachgewiesen. Diese ist für das BAG auch 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.

Nach diesen Grundsätzen habe die Arbeitgeberin im Urteilsfall den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert, so das BAG. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 08.02.2019 zum 22.02.2019 und der am 08.02.2019 bis zum 22.02.2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründe einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Angestellte habe im Prozess nicht hinreichend konkret dargelegt, dass sie arbeitsunfähig war – auch nach Hinweis des BAG nicht. Die Klage war daher abzuweisen.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- „...Ich kann ja noch krank werden!“ – Erpresserische Drohung rechtfertigt fristlose Kündigung“, Beitrag online vom 30.06.2021, Abruf-Nr. 47482909

Kündigungsfrist und
AU decken sich;
BAG überstimmt
Vorinstanzen

Bei Zweifeln des
Arbeitgebers an der
Arbeitsunfähigkeit ...

... muss der
Arbeitnehmer seine
Arbeitsunfähigkeit
beweisen

ARCHIV



ZP-Beitrag
v. 30.06.2021
hier lesen

