

Aktuelle Entwicklungen zum Beweiswert der *Arbeits- unfähigkeits- bescheinigung*

von CHRISTOPH E. KÖNIG, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator (DAA),
ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



SELBST VERSCHULDETE AU: TRUNKENHEIT IM STRASSENVERKEHR



Viele unserer Mandant:innen berichten derzeit, dass die Zahl der Krankheitsausfälle deutlich steigt. Aktuelle Zahlen bestätigen diesen Eindruck: 2024 war im Durchschnitt jede bei der Techniker Krankenkasse versicherte Erwerbsperson 19,1 Tage arbeitsunfähig.

Im Vergleich zum bisherigen Rekordjahr 2023 mit 19,4 Tagen ist das kaum ein Rückgang. Auch der Krankenstand insgesamt bleibt mit 5,23 % (2023: 5,31 %) auf hohem Niveau. Diese Entwicklung belastet nicht nur die Krankenkassen, sondern wirkt sich auch direkt auf die arbeitgebende Seite aus. **Nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung zu leisten, wenn Arbeitnehmende krankheitsbedingt ausfallen.**

I. Ausnahmen von der Entgeltfortzahlungspflicht

Es gibt jedoch Ausnahmen, unter denen die Pflicht zur Entgeltfortzahlung entfällt:

1. Selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeit

Wenn der oder die Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit (AU) selbst verschuldet hat, kann der Anspruch entfallen. Laut ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) reicht ein erhöhtes Risiko allein – zum Beispiel durch Ausübung eines Kontaktsports – dafür aber nicht aus. Erforder-

lich ist vielmehr ein „gröblicher Verstoß gegen das Verhalten, das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwarten wäre“.

Typische Beispiele für selbst verschuldete AU sind Trunkenheit im Straßenverkehr, die schwere Missachtung von Unfallverhütungsvorschriften, provozierte Schlägereien mit Verletzungsfolgen oder die Teilnahme an illegalen Autorennen. Sportverletzungen dagegen gelten in der Regel nicht als selbst verschuldet – es sei denn, die Sportart ist besonders gefährlich oder die Person hat ihre eigene Belastbarkeit in grober Weise überschätzt.

2. Wartezeit (§ 3 Abs. 3 EntgFG)

Ein weiterer Sonderfall ist die gesetzliche Wartezeit: Erst wenn ein Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ununterbrochen besteht, hat der oder die Beschäftigte Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Tritt innerhalb dieser ersten vier Wochen eine AU ein, zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Wichtig: Die 4-Wochen-Frist beginnt mit dem tatsächlichen Beginn der Tätigkeit – nicht mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Feiertage oder Krankheit zu Beginn hemmen die Wartezeit dagegen nicht.

GLEICHLAUF VON KÜNDIGUNGSFRIST UND AU-ZEITRAUM: GEGEBENENFALLS ZUSÄTZLICHE NACHWEISE ERFORDERLICH



Die Wartezeit wird nicht auf die sechs Wochen Entgeltfortzahlung angerechnet, sondern läuft unabhängig davon ab. Wenn also ein neuer Mitarbeiter in Woche 3 des Arbeitsverhältnisses für insgesamt acht Wochen erkrankt, erhält er zunächst zwei Wochen Krankengeld und danach sechs Wochen Lohnfortzahlung.

II. Neue Tendenzen in der Rechtsprechung zur AU-Bescheinigung

Grundsätzlich gilt: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die von einer ärztlichen Praxis ausgestellt wurde, hat hohen Beweiswert. Arbeitgeber:innen müssen im Zweifelsfall aktiv darlegen und beweisen, dass die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit nicht besteht – etwa indem sie eine Nebenbeschäftigung während der Krankschreibung nachweisen.

Das BAG hat jedoch einige Fallkonstellationen herausgearbeitet, in denen eine sogenannte **abgestufte Darlegungs- und Beweislast** gilt. In diesen Fällen müssen Arbeitnehmer:innen zunächst ergänzende Informationen vorlegen, bevor die Entgeltfortzahlung erfolgen muss.

1. Einheit des Verhinderungsfalls

(BAG, Urt. v. 11.12.2019 – 5 AZR 505/18)

Reicht ein:e Arbeitnehmer:in nach Ablauf einer Krankschreibung unmittelbar eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein, beginnt der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum nur dann neu, wenn die erste Erkrankung bei Eintritt

der zweiten vollständig ausgeheilt war. Ansonsten liegt ein einheitlicher Verhinderungsfall vor – und es bleibt bei einer einmaligen sechswöchigen Zahlung.

Indizien für einen einheitlichen Verhinderungsfall liegen vor, wenn

- die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen direkt aufeinander folgen oder
- nur ein arbeitsfreier Tag (z. B. Wochenende) dazwischen liegt.

In solchen Fällen dürfen Arbeitgeber:innen die Zahlung zunächst zurückhalten. Der oder die Arbeitnehmer:in muss dann konkret darlegen,

- wann
- in welcher Praxis
- welche Diagnose gestellt wurde,

und gegebenenfalls durch ärztliche Unterlagen nachweisen, dass tatsächlich eine neue, vollständig unabhängige Erkrankung vorliegt. Bis er oder sie dieser Darlegungs- und Beweislast nachgekommen ist, kann sich der oder die Arbeitgeber:in auf das Zurückbehaltungsrecht bezüglich der Entgeltfortzahlungspflicht nach § 3 EntgFG berufen.

2. Gleichlauf von Kündigungsfrist und AU-Zeitraum

(BAG, Urt. v. 08.09.2021 – 5 AZR 149/21)

Ein weiteres Beispiel aus einem einschlägigen Urteil: Eine Arbeitnehmerin kündigt – und legt direkt eine AU-Beschei-

nigung vor, die exakt die Kündigungsfrist abdeckt. Auch hier entsteht eine abgestufte Beweislast: Wenn der oder die Arbeitgeber:in Zweifel am Beweiswert anmeldet, muss die Arbeitnehmerin zusätzliche Nachweise erbringen.

Entsprechendes gilt bei passgenau aneinandergereihten AU-Zeiträumen bis zum Tag der Beendigung. Ein bloß nahtloser Übergang aus einer bestehenden AU heraus reicht allerdings nicht für eine Zahlungssperre.

3. Fortsetzungserkrankung

Wenn eine neue Krankschreibung auf einem bereits bekannten medizinischen Grundleiden (z. B. Arthrose) basiert, liegt möglicherweise keine neue AU im Sinne des § 3 EntgFG vor. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht in einem solchen Fall nur dann, wenn

- zwischen beiden AUs mindestens 6 Monate liegen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EntgFG) oder
- seit Beginn der ersten AU ein Jahr vergangen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EntgFG).

Gerade bei chronischen Erkrankungen können Arbeitgeber:innen hier gezielt argumentieren, dass es sich um eine Fortsetzung handelt.

III. Weitere Zweifel an der Bescheinigung – und wie man sie prüfen lässt

Nicht jede Krankschreibung ist auf den ersten Blick glaubwürdig. Beispiel: Ein Mitarbeiter kündigt an, krank zu werden, wenn der Urlaub nicht genehmigt wird.

Hier greifen nach wie vor die „klassischen“ Regelungen. Arbeitgeber:innen können versuchen, den Beweiswert zu entkräften – oder sich an die Krankenkasse wenden und ein Gutachten des Medizinischen Dienstes verlangen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3b SGB V). Dies ist möglich, wenn

- häufige oder sehr kurze AUs auftreten oder
- die AU stets an Wochenanfängen oder vor Wochenenden beginnt oder
- ein und dieselbe Praxis auffällig oft AU-Bescheinigungen ausstellt.

Allerdings kann die Krankenkasse das Gutachten ablehnen, wenn die ärztlichen Unterlagen eindeutig erscheinen. Diese Möglichkeit bleibt daher ein eher „stumpfes Schwert“.

IV. FAZIT

Die AU-Bescheinigung ist zwar weiterhin ein starkes Beweismittel – aber nicht unangreifbar. Die jüngere Rechtsprechung eröffnet Arbeitgeber:innen neue Wege, bei berechtigten Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit aktiv zu werden. Gleichzeitig zeigt sich: Die Gerichte erwarten von Arbeitgeber:innen fundierte Argumente, ein bloßer Verdacht reicht nicht aus. Dennoch: Wer informiert ist, kann im Ernstfall gezielt reagieren.

NICHT UNBEDINGT GLAUBWÜRDIG: KRANKSCHREIBUNG, WENN DER URLAUB NICHT GENEHMIGT WIRD

