

Welchen Wert hat die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Ausspruch einer Kündigung?

Wer kennt das nicht?

Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Obwohl nun der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterarbeiten müsste, geht er jedoch zum Arzt und meldet sich krank -meist bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Grundsätzlich führte bisher allein die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes zum Entstehen des Entgeltfortzahlungsanspruchs während der Arbeitsunfähigkeit. Während seiner Arbeitsunfähigkeit besitzt der Arbeitnehmer nämlich einen sog. Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber, der den Arbeitslohn während der Krankheit absichern soll.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatte also bisher einen sehr hohen Beweiswert für eine bestehende Arbeitsunfähigkeit.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hatte nun in seinem Urteil vom 07.05.2024 (Az.: 5 Sa 98/23) entschieden, dass genau dieser Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung „erschüttert“ sein soll, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Eigen- oder Arbeitgeberkündigung Bescheinigungen einreicht, die passgenau die noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken. Ist der Beweiswert erschüttert, hat der Arbeitnehmer darzulegen und ggf. zu beweisen, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsunfähigkeit bestanden haben und welche Verhaltensregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden.

Allein diese Rechtsprechung sorgt derzeit dafür, dass Arbeitgeber in „ähnlichen Fällen“ gegenüber den Arbeitnehmern, die gekündigt haben oder gekündigt worden sind, die Entgeltfortzahlung bei Krankheit verweigern. Solche ähnlichen Fälle liegen zum Beispiel vor, wenn der Arbeitnehmer bereits erkrankt ist und anschließend die Kündigung ausgesprochen bekommt und der Arbeitgeber anschließend die Entgeltfortzahlung einstellt. Oder der Arbeitnehmer kündigt und lässt sich erst ca. eine Woche danach Krankschreiben, um die Entgeltfortzahlung auszulösen.

In solchen Fällen ist auf jeden Fall Vorsicht geboten, da nicht jede Fallkonstellation auf die oben bereits genannte Rechtsprechung anzuwenden ist. Hier sollte immer eine Einzelfallprüfung durch einen im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt vorgenommen werden.

Rechtsanwalt Marcus Gottlob
Fachanwalt für Arbeitsrecht