



Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

André Kottlewski

*Richter am Arbeitsgericht Köln
Vorsitzender der 8. Kammer*

Entgeltfortzahlungsrecht 2026

Grundsätzliche Beschränkung der Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen

Unerheblichkeit Erst- oder Folgebescheinigung

Erschütterung der AUB in allen Varianten

info@arbeitsrechtstag.com



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Entgeltfortzahlungsrecht 2026

Grundsätzliche Beschränkung der Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen
Unerheblichkeit Erst- oder Folgebescheinigung
Erschütterung der AUB in allen Varianten

André Kottlewski

Richter am Arbeitsgericht Köln

Vorsitzender der 8. Kammer

**Webinar Arbeitsrechtstage
Mittwoch, 9. September 2026**

Gliederung

- A. Einführung – Verschulden & Monokausalität
- B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls
- C. Neues zur Fortsetzungserkrankung
- D. Neues zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- E. Rückforderung geleisteter Entgeltfortzahlung
- F. Neue elektronische AU-Bescheinigung / „AUB aus dem Internet“
- G. Fazit

A. Einführung

„Entgeltfortzahlungsrecht“ => Verständnis und Definition

- Grundsatz: „Kein Geld ohne Arbeit“
 - Zivilrechtlicher Grundsatz „Leistung gegen Gegenleistung“
 - Synallagma der Hauptleistungspflichten
- Im Arbeitsrecht aber viele Durchbrechungen dieses Grundsatzes
 - Krankheit (§ 3 EFZG)
 - Urlaub (§ 1 BUrlG)
 - Annahmeverzug (§ 615 BGB)
 - Freistellungsvereinbarung

A. Einführung

„Entgeltfortzahlungsrecht“ => Definition

- Entgeltfortzahlung = Teilbereich des Leistungsstörungenrechts
- „Entgeltfortzahlung im engeren Sinn“
 - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 3 EFZG
- „Entgeltfortzahlung im weiteren Sinn“
 - Sachverhalte, in denen der Arbeitgeber Entgelt ohne Arbeit leisten muss
- Spannend: Abgrenzung EFZ-Anspruch zu anderen Tatbeständen
 - In 2020er Jahren insbesondere relevant: Abgrenzung zu IfSG

A. Einführung – Wichtige Normen im EFZG

Grundlagen des Entgeltfortzahlungsrechts

- **§ 3 EFZG: Anspruchsgrundlage**

- Anspruch gegen Arbeitgeber auf EFZ im Krankheitsfall „bis zu sechs Wochen“
 - Kein EFZ-Anspruch bei „Fortsetzungserkrankung“ („infolge derselben Krankheit“)
 - Kein EFZ-Anspruch bei „Verschulden“ der AU durch den AN
 - Sehr restriktive Handhabung, keine sonderlich praxisrelevante Einschränkung
- § 3 Abs. 3 EFZG: Anspruchsbeginn (erst) ab vier Wochen Bestand AV

- **§ 5 EFZG: Anzeige- und Nachweispflichten**

- Wichtig: Verletzung Anzeige- und Nachweispflichten steht Anspruch aus § 3 EFZG nicht entgegen!
 - Kann AN bis Schluss mündlicher Verhandlung der Zahlungsklage nachholen!

A. Einführung – „Verschulden“

Nach Gesetzeswortlaut vermeintlich wichtige Einschränkung des Anspruchs: „Verschulden“

- Wortlaut § 3 EFZG: „ohne dass ihn ein Verschulden trifft“
 - Ausnahmetatbestand, vom Arbeitgeber darzulegende Einwendung
- Praktische Bedeutung gering
 - „Verschulden gegen sich selbst“ erforderlich
 - Bei **Sportverletzungen i.d.R. kein Verschulden**
 - auch bei vermeintlich „riskanten Sportarten“, bei Wahrung des Regelwerks
 - Amateurboxen – BAG, Urt.v. 01.12.1976, 5 AZR 601/75
 - Drachenfliegen – BAG, Urt.v. 07.10.1981, 5 AZR 338/79
 - Fußball – BAG, Urt.v. 21.01.1976, 5 AZR 593/74
 - Grenze: „grob leichtfertige“ Teilnahme
 - Verschulden angenommen bei „grob fahrlässigem“ Verhalten
 - Verkehrsunfall mit Nichtanlegen Sicherheitsgurt
 - BAG, Urt.v. 07.10.1981, 5 AZR 1113/79

A. Einführung - Verschulden

„Verschulden“

- Gewisse „Renaissance“ der Verschuldens-Problematik zuletzt durch Pandemie-Arbeitsrecht
 - Corona-Infektion bei Reise-Rückkehrer aus „Risikogebiet“?
 - Corona-Infektion bei fehlender Impfung?
 - BAG, Urt.v. 20.03.2024, 5 AZR 234/23
 - Jedenfalls Kausalität i.d.R. (-), da auch mit Impfung Erkrankung möglich

A. Einführung - Verschulden

„Verschulden“

- Aktuelle Entscheidung, in der – **ausnahmsweise – Verschulden bejaht** wurde:
- **LAG Schleswig-Holstein, Urt.v. 22.05.2025, 5 Sa 284a/24**
- **„Keine Entgeltfortzahlung nach entzündeter Tätowierung“**
 - „Nach einer Tätowierung muss damit gerechnet werden, dass sich die tätowierte Hautstelle entzündet. Diese Komplikation wird bei Einwilligung in die Tätowierung billigend in Kauf genommen. Führt diese Komplikation zur Arbeitsunfähigkeit, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit trifft.“
- Nichtzulassungsbeschwerde verworfen: BAG v. 25.08.2025, 5 AZN 370/25

A. Einführung - Monokausalität

Grundsatz der Monokausalität

- Arbeitsunfähigkeit muss die einzige (!) Ursache des Arbeitsausfalls sein!
 - Z. B. schon BAG, Urteil vom 28.01.2004, 5 AZR 58/03
- Herleitung aus klassischem Lohnausfallprinzip im Entgeltfortzahlungsrecht
 - Nur der kausal gerade wegen der Arbeitsunfähigkeit ausfallende Lohn wird ersetzt
 - Hätte der AN ohne die AU ohnehin nicht gearbeitet: Kein EFZ-Anspruch!
 - Z. B. auch bei AU an arbeitsfreiem Tag

A. Einführung - Monokausalität

Monokausalität - Fallgruppen

- Fehlende Monokausalität wg. **fehlendem Leistungswillen**
- Fehlende Monokausalität wg. **rechtlichem Tätigkeitsverbot**
 - Klassiker:
 - Fehlende ausländerrechtliche Arbeitserlaubnis
 - Fehlende behördliche Zuverlässigkeitsbescheinigung, § 7 LuftSiG
 - Fehlende Fahrerlaubnis
 - Neu durch „Pandemie-Arbeitsrecht“:
 - Tätigkeitsverbot aufgrund behördlich angeordnete Quarantäne
 - Tätigkeitsverbot aufgrund betrieblichen Hygienekonzepts
 - Tätigkeitsverbot aufgrund § 20a IfSG („einrichtungsbezogene Impfpflicht“)

A. Einführung - Monokausalität

Monokausalität aktuell: BAG, Urt.v. 20.03.2024, 5 AZR 234/23

➤ „einrichtungsbezogene Impfpflicht“, § 20a IfSG

- Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die **alleinige Ursache** für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen.
- Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nicht, wenn durch das Gesundheitsamt nach § 20a Abs 5 S 3 IfSG in der Fassung vom 16.09.2022 (aF) ein Verbot erlassen wird, wonach dem Arbeitnehmer untersagt wird, seine Tätigkeit in der Einrichtung/dem Unternehmen des Arbeitgebers auszuüben sowie die Einrichtung/das Unternehmen zu betreten und der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt.
- Das behördliche Verbot nach § 20a Abs 5 S 3 IfSG aF ist seinerseits nicht unmittelbare Folge der Erkrankung, sondern beruht auf der fehlenden Vorlage eines Nachweises nach § 20a Abs 5 S 1 IfSG aF. Es ist ein weiterer, paralleler Umstand, der für sich allein gesehen Grund der Arbeitsverhinderung war.
- Mit Zugang der Verfügung über ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot ist ein zuvor bestehender Anspruch auf Entgeltfortzahlung erloschen, da mit dem Wirksamwerden des Tätigkeits- und Betretungsverbots eine zuvor bestehende Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die alleinige und ausschließliche Ursache für den Arbeitsausfall und damit den Verlust des Vergütungsanspruchs ist.

A. Einführung - Monokausalität

Monokausalität – Aktuelle Rechtsprechung

- **BAG, 21.08.2024, 5 AZR 169/23 („Corona-Maskenpflicht“)** (Rn 48)
 - AU muss alleinige Ursache des Arbeitsausfalls sein
 - Entgeltanspruch darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen
 - Voraussetzung des EFZ-Anspruchs:
AN hätte ohne die AU Vergütungsanspruch gehabt
 - „Kausalitätserfordernis“
 - Verweis auf BAG 24.03.2004, 5 AZR 355/03 und BAG 19.06.2024, 5 AZR 241/23
- Im Streitfall: Bei Weigerung, vorgeschriebene „Maske“ zu tragen
 - auch bei AU kein EFZ-Anspruch

A. Einführung - Monokausalität

Monokausalität – Fehlender Leistungswille

- Der „Klassiker“ zur Monokausalität
 - AN ist unzufrieden bei der Arbeit, sagt Mittwoch Abend bei Feierabend zu Kollegen: „Ich werde hier nicht mehr arbeiten, auf gar keinen Fall mehr!“
 - Am darauffolgenden Donnerstag morgen geht AN zu Arzt und erhält AU-Bescheinigung (ab Donnerstag) und reicht diese bei Ag ein
- Versuchter Lösungsweg in Praxis häufig:
 - Diskussion, ob der Beweiswert der AU-Bescheinigung durch die Äußerung erschüttert ist
- M. E. Lösung über Monokausalität viel einfacher:
 - Es fehlt in jedem Fall an der erforderlichen Monokausalität!
 - Auch wenn AN am Donnerstag tatsächlich krank geworden ist, hätte er ja ohnehin nicht gearbeitet, weil schon seit Mittwoch Leistungswille fehlte!
- Fehlender Leistungswille schließt Entgeltfortzahlungsanspruch auch nach § 3 EFZG aus !!!

A. Einführung

Monokausalität – Aktuelle Rechtsprechung

- **LAG Köln, Urt.v. 03.06.2025, 7 SLa 54/25**

- Ausdrücklich zur **Arbeitsunwilligkeit**:

- „Eine Arbeitsunwilligkeit des Arbeitnehmers (...) lässt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfallen. Der Arbeitnehmer, der nicht bereit ist zu arbeiten, erhält danach auch im Falle einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung keine Vergütung.“
 - Erweiterte Darlegungslast für AN bzgl. seiner etwaigen Behauptung „für seine Rückkehr zur Vertragstreue“
 - Rn 68
 - Verweis auf BAG, Urt.v. 04.12.2002, 5 AZR 494/01

A. Einführung – Ausblick

„Klassische“ Leistungsstörung = Arbeitsunfähigkeit des AN

➤ Hier gibt es in den letzten Jahren mehrere *neue Entwicklungen* in der Rechtsprechung, insbes. des 5. Senats des BAG

- **Tendenz: Rechtsposition des Arbeitgebers** wird **gestärkt** hinsichtlich möglicher Verweigerung der Entgeltfortzahlung in **Zweifelsfällen**
 - „Beschränkung der EFZ auf sechs Wochen“ wird wieder verstärkt betont
- **Erhöhte Darlegungslast für AN** nach neuerer Rechtsprechung hinsichtlich
 - A. Einheit des Verhinderungsfalls
 - B. Erweiterung: Generell für EFZ über sechs Wochen („Fortsetzungserkrankung“)
 - C. Krankmeldung nach erfolgter Kündigung für die Dauer der Kündigungsfrist

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

**BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18, NZA 2020, S. 446
„Einheit des Verhinderungsfalls“**

- Ausgangspunkt: § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit „bis zu sechs Wochen“
 - Bei „Fortsetzungserkrankung“ grundsätzlich kein erneuter Anspruch
 - Aber: Neben gesetzlich geregelter Einschränkung der Fortsetzungserkrankung hat die Rechtsprechung schon lange weitere zweite Einschränkung entwickelt: „Einheit des Verhinderungsfalls“
 - so schon BAG, Urteil vom 12.09.1967, 1 AZR 367/66, DB 1968, S. 91
 - Aber: „Einheit des Verhinderungsfalls“ wird in der Praxis häufig übersehen!

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

- BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18, NZA 2020, S. 446 „Einheit des Verhinderungsfalls“
- „Renaissance“ der „Einheit des Verhinderungsfalls im 21. Jahrhundert:
 - BAG, Urteil vom 13.07.2005, 5 AZR 389/04, DB 2005, S. 2359, Rn 28 f.
 - BAG, Urteil vom 10.09.2014, 10 AZR 651/12, NZA 2014, S. 1139, Rn 13
 - BAG, Urteil vom 25.05.2016, 5 AZR 318/15, NZA 2016, S. 1076
 - LAG Köln, Urteil vom 15.11.2016, 12 Sa 453/16, ZTR 2017, S. 313 f.

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

- Einheit des Verhinderungsfalls
 - Bei der Beschränkung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf sechs Wochen verbleibt es, wenn eine neue Erkrankung **hinzutritt**
 - Begründung: Ansonsten sachwidrige Besserstellung eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers, dessen Anspruch grds. nach sechs Wochen endet, nur weil er zusätzlich noch an einer weiteren Erkrankung leidet
 - Neuer EFZ-Anspruch entsteht nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der ersten Erkrankung bei Beginn der neuen Erkrankung **bereits beendet** war
=> zumindest für einen kurzen arbeitsfreien Zeitraum
=> Problem: Bei „Fünf-Tage-Woche“ enden ärztliche AUBs häufig an einem Freitag; ab Montag kommt dann eine neue AUB ...

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

- Neu durch BAG 25.05.2016: Darlegungslast primär beim Arbeitnehmer!
 - insofern nach damaliger Rechtslage – und heute auch jedenfalls noch im Grundsatz - anders als bei Fortsetzungserkrankung!
- Darlegungs- und Beweislast für anspruchsbegründende Tatsache trifft grundsätzlich primär denjenigen, der sich auf diese Tatsachen beruft
- Tatsache der Arbeitsunfähigkeit selbst, als auch ihr Beginn und ihr Ende, sind anspruchsbegründende Tatsachen des Entgeltfortzahlungsanspruchs
- AN kann sich hierfür zunächst auf ärztliche AUB berufen
- Aber: Bei Indiz für Einheit des Verhinderungsfalls reicht AUB nicht mehr aus!
 - Typisches Indiz: Neue Erstbescheinigung ab Montag, nach Ende alter AUB und Ablauf Sechs-Wochen-Zeitraum am Freitag, ohne dass zwischendurch tatsächlich wieder gearbeitet worden wäre

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18

- Fortschreibung und Weiterentwicklung der Rechtsprechung zur Indizwirkung bei der Einheit des Verhinderungsfalls
- Sachverhalt:
 - Fachkraft Altenpflege, AU wegen psychischer Leiden ab 07.02.2017
=> Ag. leistet EFZ bis 20.03.2017
=> Anschließend Krankengeldbezug bis 18.05.2017
 - 19.05.2017: OP wegen gynäkologischer Leiden
=> Gynäkologin stellt neue Erstbescheinigung ab 19.05.2017 aus
 - Problem: Ab 19.5. erhält Kl. weder von Arbeitgeber noch von Krankenkasse Geld (AU dauert noch bis 29.06.2017)
 - Kl. verklagt Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18

- Der Weg durch die Instanzen:
 - ArbG Hannover gibt der Klage statt (Urteil vom 07.03.2018, 11 Ca 378/17)
 - LAG Niedersachsen weist die Klage nach Beweisaufnahme und Vernehmung von drei Ärzten ab (Urteil vom 26.09.2018, 7 Sa 336/18)
- Die Entscheidung: 5. Senat des BAG lehnt ebenfalls Entgeltfortzahlungsanspruch ab
 - „Beendigung“ der ersten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nur dann anzunehmen, wenn entweder
 - Arbeitnehmer tatsächlich zwischendurch gearbeitet hat oder
 - jedenfalls arbeitsfähig war, wenigstens für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18

- Als „gewichtiges Indiz“ für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls genügt:
 - Bescheinigte AU-Zeiträume folgen unmittelbar aufeinander oder
 - Zwischen ihnen liegt lediglich ein arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende
- Begründung des BAG:
 - Pragmatische Erwägungen
 - Bei derartigen Sachverhalten ist es für Arbeitgeber ansonsten praktisch ausgeschlossen, den Beweiswert der AUB zu erschüttern
 - Diagnosemitteilung durch Krankenkasse ist in der Praxis ungeeignet und bezieht sich i. d. R. auch gerade nur auf die Fortsetzungserkrankung!

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18 – **Bewertung**

- BAG weitet Anwendungsbereich der Rechtsprechung zur „Einheit des Verhinderungsfalls“ weiter deutlich aus
- Bisherige Rechtsprechung betraf „krasse Sachverhalte“, in denen Arbeitnehmer teilweise über Monate bis Jahre (!) hinweg es geschafft haben, ohne nennenswerte Arbeitsleistung mit immer neuen Erstbescheinigungen pünktlich zum Ablauf der Sechs-Wochen-Frist „Dauer-Entgeltfortzahlung“ zu erhalten
- Neue Entscheidung betrifft dagegen „Alltags-Sachverhalt“: AN war noch nicht lange AU und hat immerhin zwischendurch für nicht unerheblichen Zeitraum Krankengeld bezogen

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18 – **Bewertung**

- Entscheidung ist auf den ersten Blick daher „hart“ für den AN
- Dennoch ist Entscheidung m. E. richtig:
 - Gerade bei psychischer AU ist ein konkreter Endzeitpunkt nur sehr schwer feststellbar
 - Es erscheint wenig lebensnah, dass eine psychische AU ausgerechnet exakt an dem Tag enden soll, bevor am Folgetag eine OP ansteht, die eine neue AU begründet
 - AN dürfte anstelle des EFZ-Anspruchs Anspruch auf Krankengeld haben
 - deutliche gerichtliche Hinweise zu Protokoll im Gütetermin zwecks Vorlage des Protokolls bei der Krankenkasse können hilfreich sein ...

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

BAG, Urteil vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18 – **Fazit**

- Rechtsprechung zur Einheit des Verhinderungsfalls hat enorme Bedeutung in der anwaltlichen Beratung im Arbeitsrecht
- Man muss sie kennen und anwenden
- Insbesondere in der **Arbeitgeberberatung**:
 - Arbeitgeber haben in der Vergangenheit wohl viel zu viel Entgeltfortzahlung geleistet
 - Bloße Vorlage einer „Erstbescheinigung“ begründet noch keinen neuen EFZ-Anspruch!
- Aber auch in der **Arbeitnehmerberatung**:
 - Zwischenzeitliches tatsächliches Arbeiten verhindert die Einheit des Verhinderungsfalls
 - Prüfen, ob nicht anstelle des Arbeitgebers besser die Krankenkasse in Anspruch genommen werden soll

B. Neues zur Einheit des Verhinderungsfalls

- **BAG, Urt.v. 18.09.2024, 5 AZR 29/24**
 - Bestätigung der Entscheidung vom 11.12.2019, 5 AZR 505/18
 - Arbeitsfreies Wochenende bzw. Feiertag ohne Arbeitsleistung begründen auch bei Frage der Erschütterung des Beweiswertes der AU „**ebenso wie bei Einheit des Verhinderungsfalls**“ einen engen zeitlichen Zusammenhang (Rn 21)

C. Neues zur Fortsetzungserkrankung

BAG, Urteil vom 18.01.2023, 5 AZR 93/22

- Sachverhalt
 - Kl. Gepäckabfertiger am Flughafen
 - Lange AU-Zeiten:
 - 2019: 68 Kalendertage seit 24.08.2019
 - 2020: 42 Kalendertage bis 13.08.2020
 - Bekl. leistet EFZ bis 13.08.2020
 - Kl. will weitere EFZ für Zeitraum 18.08. – 23.09.2020
 - Argumentation Kl.:
 - Neue Erstbescheinigungen
 - ICD-10-Codes für Erkrankungen im neuen Zeitraum (teilweise) offen gelegt
 - Keine Verpflichtung zur Offenlegung der Ursachen für „alte“ Erkrankungen, „Datenschutz“

C. Neues zur Fortsetzungserkrankung

BAG, Urteil vom 18.01.2023, 5 AZR 93/22

Vorinstanz: LAG Hessen, Urteil vom 14.01.2022, 10 Sa 898/21

- Klageabweisung
- Weitgehende – neue - allgemeine Aussagen zur Fortsetzungserkrankung
 - Wenn AN über sechs Wochen erkrankt ist, reicht die bloße Vorlage einer AUB als Beweis nicht aus
 - AN muss aktiv darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung!
- Viel beachtete Entscheidung
 - „Begründung wohl richtig, aber in der Praxis eher neu“
 - s.o.: AUB beweist Umstand der Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer, trifft aber **keinerlei Aussage zu sonstigen Voraussetzungen § 3 EFZG**, insbesondere nicht, ob Fortsetzungserkrankung oder nicht!

C. Neues zur Fortsetzungserkrankung

BAG, Urteil vom 18.01.2023, 5 AZR 93/22

- **Revision des klagenden AN zurückgewiesen**

- EFZ-Anspruch grds. auf sechs Wochen beschränkt

- EFZ über sechs Wochen = Ausnahme

- **Abgestufte Darlegungslast bei EFZ nach Ablauf sechs Wochen:**

- Zunächst (!) muss Arbeitnehmer (!) darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung
 - „soweit sich aus der AUB dazu keine Annahmen entnehmen lassen“ (?)
 - Wenn erfolgt, dann – bereits auf einfaches (!) - Bestreiten Ag., dass keine neue Erkrankung:
 - „AN muss laienhaft bezogen auf den gesamten maßgeblichen Zeitraum schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden und die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.“
 - Bloße Vorlage AUB reicht nicht mehr aus!
 - „Erstbescheinigung“ ohnehin ohne Aussagekraft, jedenfalls wenn durch anderen Arzt!
 - Aber: „Die Folgen der Nichterweislichkeit einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen“

➤ Verweis auf BAG 31.03.2021, 5 AZR 197/20, Rn 26

C. Neues zur Fortsetzungserkrankung

BAG, Urteil vom 18.01.2023, 5 AZR 93/22

- Ausführliche **verfassungsrechtliche Abwägungen**
 - AN muss sensible Gesundheitsdaten offen legen
 - Nicht unerheblicher Eingriff in Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung
 - Aber: Bei **Gesamtabwägung gerechtfertigt**
 - Denn: Keine geeigneten Alternativen zur Gewährleistung des Justizgewährungsanspruchs des Arbeitgebers
 - „Die Mitteilung der Krankenkasse zum (Nicht-)Vorliegen von Fortsetzungserkrankungen ermöglicht keine dem Justizgewährungsanspruch genügende Kontrolle.“
 - Krankenkassen „keine unparteiischen Dritten“, „haben eigene finanzielle Interessen“
 - Anregung Kl.: Nur Mitteilung AU-Ursachen an Gericht oder an Sachverständigen
 - Geht auch nicht, ein solches „geheimes Verfahren“ wäre „Widerspruch zu elementaren rechtsstaatlichen Grundsätzen“
- Verfassungsbeschwerde gegen 5 AZR 93/22 nicht zur Entscheidung angenommen
 - BVerfG, Beschluss vom 09.04.2024, 1 BvR 918/23

D. Neues zum Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Medial viel beachtete Entscheidung:

BAG, Urteil vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21

Beweiswert der AU-Bescheinigung bei Krankmeldung des AN für die Kündigungsfrist nach Eigenkündigung?

- Sachverhalt:
 - Klägerin erklärt am 08.02.2019 Eigenkündigung zum 22.02.2019 und legt zugleich AU-Bescheinigung vom 08.02.2019 für die Zeit bis 22.02.2019 vor
 - Beklagte Arbeitgeberin verweigert Lohnfortzahlung und hält Beweiswert der AU-Bescheinigung für erschüttert
 - Klägerin: „Stand kurz vor Burn-Out“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- Grundsatz: Hoher Beweiswert AU-Bescheinigung
- „AU-Bescheinigung ist das gesetzlich vorgesehene Mittel für AN, um AU nachzuweisen“
- Nur ausnahmsweise Erschütterung Beweiswert AUB
 - Ansatzpunkt im Sozialrecht: § 275 Abs. 1a SGB V
 - Auffällig häufig – insbes. nur für kurze Dauer – AU
 - Beginn der AU häufig zu Wochenbeginn oder Ende am Ende der Woche
 - „Auffälliger Arzt“ (häufige AUBs durch bestimmten Arzt)
 - Sozialrechtliche Rechtsfolge: Ag. kann Medizinischen Dienst zur Überprüfung AU einschalten
 - Arbeitsrechtliche Rechtsfolge: Anzweiflung Beweiswert AUB durch Ag. aber auch möglich, wenn Ag. Medizinischen Dienst nicht eingeschaltet hat
 - LAG Hamm, Urteil vom 09.04.2008, 18 Sa 1938/07

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- Zweiter Ansatz aus dem Sozialrecht: Verstoß gegen **„Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie“** (AU-RL)
 - Rechtsgrundlage für AU-RL: § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V
 - Arzt muss Patienten grundsätzlich untersucht haben
 - Zwischenzeitlich aber diverse Ausnahmen: Video-Sprechstunden, „telefonische Krankschreibung“ durch Pandemie-Sonderregeln ...
 - Hier aber auch wieder „Ausnahme von der Ausnahme“ prüfen: z. B. nicht mehr als 7 Tage
 - Rückwirkende Krankschreibung grundsätzlich unzulässig
 - Ausnahme: § 5 Abs. 3 AU-RL
 - LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.01.2015, 8 Sa 373/14, NZA-RR 2016, S. 10
 - LAG Köln, Urteil vom 21.11.2003, 4 Sa 588/03, NZA-RR 2004, S. 572
 - Rechtsfolge bei Verstoß gegen AU-RL: Indiz für Erschütterung Beweiswert AUB

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Neues zu Auswirkungen sozialrechtlicher Regelungen auf den Beweiswert einer AUB im Arbeitsrecht: **BAG, Urteil vom 28.06.2023, 5 AZR 335/22**

- Sachverhalt:
 - AN arbeitet bis 04.09.2020, legt dann für 07.-30.09.2020 zwei AUBs vor
 - AN legt (freiwillig) auch Diagnose nach ICD-Schlüssel vor
 - „M25.51 G R“ => „Gelenkschmerz Schulterregion gesichert rechts“
 - Arg. Ag.: § 5 Abs. 1 Satz 4 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie
 - Nach spätestens sieben Tagen müssen Symptome durch Diagnose ersetzt werden

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- BAG, Urteil vom 28.06.2023, 5 AZR 335/22
 - „Der Beweiswert einer AUB kann nach den Umständen des Einzelfalls auch wegen Verstoßes des ausstellenden Arztes gegen bestimmte Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie erschüttert sein“
 - Aber: Nicht alle Bestimmungen der AU-Richtlinie sind relevant
 - §§ 4 und 5 sind relevant
 - Sie bilden den „allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit“ ab
 - Verstöße hiergegen können daher den Beweiswert der AUB erschüttern
 - Weiterer Leitsatz: „Wenn sich ein AN freiwillig zu den zugrundeliegenden Diagnosen bzw. ICD-10-Codes erklärt und sie selbst in das Verfahren einführt, kann sich der Ag. auf diese Informationen für eine eventuelle Erschütterung des Beweiswerts der AUB stützen.“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie i.d.F. vom 14.11.2023 /21.02.2024

• § 4 – Verfahren zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

- (5) 1Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit darf nur auf Grund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen. 2Diese erfolgt unmittelbar persönlich oder mittelbar persönlich im Rahmen einer Videosprechstunde oder nach telefonischer Anamnese nach Maßgabe von Absatz 5a. 3Eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auf Grund einer mittelbar persönlichen Untersuchung im Rahmen einer Videosprechstunde kann nur erfolgen, wenn die Erkrankung dies nicht ausschließt. 4Im Fall einer Videosprechstunde soll die erstmalige Feststellung der Arbeitsunfähigkeit für Versicherte, die der Vertragsärztin oder dem Vertragsarzt oder einer anderen Vertragsärztin oder einem anderen Vertragsarzt derselben Berufsausübungsgemeinschaft aufgrund früherer Behandlung nicht unmittelbar persönlich bekannt sind, über einen Zeitraum von bis zu drei Kalendertagen nicht hinausgehen. 5Sind Versicherte der Vertragsärztin oder dem Vertragsarzt oder einer anderen Vertragsärztin oder einem anderen Vertragsarzt derselben Berufsausübungsgemeinschaft aufgrund früherer Behandlung hingegen unmittelbar persönlich bekannt, kann eine erstmalige Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Videosprechstunde für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen erfolgen. 6Die Feststellung des Fortbestehens der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Videosprechstunde soll nur erfolgen, wenn bei der oder dem Versicherten bereits zuvor aufgrund unmittelbar persönlicher Untersuchung durch die Vertragsärztin oder den Vertragsarzt Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit festgestellt worden ist. 7Sofern der Vertragsärztin oder dem Vertragsarzt eine hinreichend sichere Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Videosprechstunde nicht möglich ist, ist von einer Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Videosprechstunde abzusehen und auf die Erforderlichkeit einer unmittelbar persönlichen Untersuchung durch eine Vertragsärztin oder einen Vertragsarzt zu verweisen. 8Die oder der Versicherte ist im Vorfeld der Videosprechstunde über die eingeschränkten Möglichkeiten der Befunderhebung zum Zweck 6 der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Videosprechstunde aufzuklären. 9Ein Anspruch auf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Videosprechstunde besteht nicht. 10Die Vertragsärztin oder der Vertragsarzt hat dabei die Authentifizierung der oder des Versicherten sicherzustellen.
- (5a) 1Sofern die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Videosprechstunde nicht möglich ist, kann diese bei Versicherten mit Erkrankungen, die keine schwere Symptomatik vorweisen, entsprechend der Vorgaben nach Absatz 5 auch nach telefonischer Anamnese mit der Maßgabe erfolgen, dass die erstmalige Feststellung der Arbeitsunfähigkeit über einen Zeitraum von bis zu fünf Kalendertagen nicht hinausgehen soll. 2Dies gilt nicht für Versicherte nach Absatz 5 Satz 4.
- (6) Unterliegen Beschäftigte einer öffentlich-rechtlichen Pflicht zur Absonderung oder besteht eine öffentlich-rechtliche Empfehlung zur Absonderung, gilt Absatz 5 mit der Maßgabe, dass sowohl die erstmalige Feststellung als auch die Feststellung des Fortbestehens der Arbeitsunfähigkeit auf Grundlage einer eingehenden telefonischen Befragung jeweils für Zeiträume von bis zu sieben Kalendertagen erfolgen kann, längstens jedoch bis zum Ablauf des Zeitraums der öffentlich-rechtlichen Pflicht oder Empfehlung zur Absonderung.

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie

• § 5 – Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit

- (1) 1Die Attestierung der Arbeitsunfähigkeit erfolgt auf dem dafür vorgesehenen Vordruck (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). 2Die Übermittlung der Ausfertigung für die Krankenkassen erfolgt ab dem 1. Januar 2021 durch ein elektronisches Verfahren. 3Die Attestierung einer Arbeitsunfähigkeit (Erst- und Folgebescheinigung) darf nur von Vertragsärztinnen und Vertragsärzten oder deren persönlicher Vertretung vorgenommen werden sowie in den Fällen des § 4a auch von Krankenhausärztinnen und Krankenhausärzten oder Ärztinnen und Ärzten in Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation. 4Auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind alle die Diagnosen anzugeben, die aktuell vorliegen und die attestierte Dauer der Arbeitsunfähigkeit begründen (§ 295 SGB V). 5Symptome (z. B. Fieber, Übelkeit) sind nach spätestens sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose auszutauschen. 6Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss erkennen lassen, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt. 7Eine Erstbescheinigung ist auszustellen, wenn die Arbeitsunfähigkeit erstmalig festgestellt wird.
- (2) 1Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben, ist nach Prüfung der aktuellen Verhältnisse eine Folgebescheinigung auszustellen. 2Folgen zwei getrennte Arbeitsunfähigkeitszeiten mit unterschiedlichen Diagnosen unmittelbar aufeinander, dann ist für die zweite Arbeitsunfähigkeit eine Erstbescheinigung auszustellen. 3Hat nach dem Ende einer Arbeitsunfähigkeit Arbeitsfähigkeit bestanden, wenn auch nur kurzfristig, ist eine Erstbescheinigung auszustellen. 4Dies gilt auch dann, wenn eine neue Arbeitsunfähigkeit am Tag nach dem Ende der vorherigen Arbeitsunfähigkeit beginnt.

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie

• § 5 – Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit (Fortsetzung)

- (3) 1Die Arbeitsunfähigkeit soll für eine vor der ersten ärztlichen Inanspruchnahme liegende Zeit grundsätzlich nicht bescheinigt werden. 2Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu drei Tagen zulässig. 3Erscheinen Versicherte entgegen ärztlicher Aufforderung ohne triftigen Grund nicht zum vereinbarten Folgetermin oder nehmen einen Termin für eine erneute Videosprechstunde nicht wie vereinbart wahr, kann eine rückwirkende Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit versagt werden. 4In diesem Fall ist von einer erneuten Arbeitsunfähigkeit auszugehen, die durch eine Erstbescheinigung zu attestieren ist. 5Die Voraussetzung für das Fortbestehen einer lückenlosen Arbeitsunfähigkeit für die Beurteilung eines Anspruchs auf Krankengeld ist, dass die ärztliche Feststellung der weiteren Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit spätestens am nächsten Werktag nach dem zuletzt bescheinigten Ende der Arbeitsunfähigkeit erfolgt; Samstage gelten insoweit nicht als Werktage.
- (4) 1Die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit soll nicht für einen mehr als zwei Wochen im Voraus liegenden Zeitraum bescheinigt werden. 2Ist es auf Grund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs sachgerecht, kann die Arbeitsunfähigkeit bis zur voraussichtlichen Dauer von einem Monat bescheinigt werden. 3Kann zum Zeitpunkt der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bereits eingeschätzt werden, dass die Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des bescheinigten Zeitraums enden wird oder tatsächlich geendet hat, ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Endbescheinigung zu kennzeichnen.
- (5) Besteht an arbeitsfreien Tagen Arbeitsunfähigkeit, z. B. an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Urlaubstagen oder an arbeitsfreien Tagen auf Grund einer flexiblen Arbeitszeitregelung (sogenannte Brückentage), ist sie auch für diese Tage zu bescheinigen.
- (6) Bei einer nicht durch Krankheit erforderlichen Sterilisation ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausschließlich für Zwecke der Entgeltfortzahlung erforderlich.
- (7) 1Liegen ärztlicherseits Hinweise auf (z. B. arbeitsplatzbezogene) Schwierigkeiten für die weitere Beschäftigung der oder des Versicherten vor, sind diese der Krankenkasse in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mitzuteilen (Verweis auf § 6 Absatz 4 der Richtlinie). 2Bei Feststellung oder Verdacht des Vorliegens eines Versicherungsfalles nach § 7 SGB VII (Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder Gesundheitsschaden z. B. im Zusammenhang mit der Spende von Organen oder Geweben i.S.v. § 12a SGB VII), eines Versorgungsleidens, eines sonstigen Unfalls oder bei Vorliegen von Hinweisen auf Gewaltanwendung oder dritt verursachte Gesundheitsschäden ist gemäß § 294a SGB V auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein entsprechender Vermerk anzubringen.

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- Allerdings schon lange in Rechtsprechung anerkannt: Kein (!) fürs ArbR bindender abschließender Katalog durch sozialrechtliche Vorschriften
- Auch darüber hinaus Erschütterung Beweiswert AUB möglich
- In Rechtsprechung anerkannte Fallgruppen:
 - Streit im Arbeitsverhältnis, AN kündigt daraufhin an: „Lasse mich krank schreiben“
 - Z. B. schon BAG 04.10.1978, 5 AZR 326/77
 - AN arbeitet während AU in ähnlicher Tätigkeit woanders
 - BAG 26.08.1993, 2 AZR 154/93
 - AU regelmäßig im unmittelbaren Anschluss an Erholungsurlaub
 - BAG 20.02.1985, 5 AZR 180/83

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Zurück zu BAG, Urteil vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21

– Die Entscheidung

- Zahlungsklage der Klägerin war in erster und zweiter Instanz erfolgreich
- Kl. unterliegt jetzt aber vor BAG
- BAG: Abgestufte Darlegungslast
 - 1. Schritt: AN legt AU-Bescheinigung vor
 - 2. Schritt: Ag erschüttert Beweiswert AUB
 - 3. Schritt: AN muss dann substantiiert darlegen, dass dennoch arbeitsunfähig (trotz Erschütterung Beweiswert AUB)

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

BAG, Urteil vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21

- Leitsätze:
 - „(1) Aufgrund der normativen Vorgaben im Entgeltfortzahlungsgesetz kommt einer ordnungsgemäß ausgestellten AU-Bescheinigung ein hoher Beweiswert zu. Der Arbeitgeber kann diesen daher nicht durch einfaches Bestreiten mit Nichtwissen erschüttern, sondern nur indem er Umstände vorträgt und im Bestreitensfall beweist, die ernsthafte Zweifel an der Erkrankung des AN begründen.
 - (2) Ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung können sich daraus ergeben, dass eine am Tag der Eigenkündigung des AN ausgestellte AU-Bescheinigung passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt.“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

BAG, Urteil vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21

- BAG: Exakter Gleichlauf von Kündigungsfrist und Dauer der AU-Bescheinigung erschüttert den Beweiswert der AUB
 - Kl. hätte jetzt substantiiert darlegen müssen, dass trotz Erschütterung des Beweiswerts der AUB dennoch Arbeitsunfähigkeit vorlag
 - Dies hat Kl. im Streitfall gar nicht erst näher versucht
- **Folgefragen**
 - Was ist bei nicht ganz exaktem Gleichlauf von AUB und Kündigungsfrist? (Bsp.: AUB kurz vor oder kurz nach Kündigungserklärung)
 - Gilt dies nur für Arbeitnehmer-Eigenkündigungen oder auch für Krankmeldungen nach arbeitgeberseitiger Kündigung?

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

BAG, Urteil vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21 - **Folgefragen**

- **Erste Folgefrage:** Was ist bei Kündigung durch den Arbeitgeber?
- Hier eigentlich Argument pro AN: § 8 EFZG
 - Man könnte auch genau umgekehrt zugunsten AN argumentieren ...
 - „Was war zuerst da, die Henne oder das Ei?“
 - Kündigung oder AUB?
 - Häufig Vielzahl von Gesichtspunkten, die zusammenkommen
 - Auch hier Tendenz der Instanz-Rechtsprechung zunächst eher restriktiv
 - Z. B. ArbG Köln, Urt.v. 13.07.2023, 8 Ca 922/23 (juris)

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Kündigung durch Arbeitgeber –

LAG Niedersachsen, Urt.v. 08.03.2023, 8 Sa 859/22

- Sachverhalt

- Kl. seit Mai 2021 Helfer, legt Mo., 2.5.22 AUB für 2.5. bis 6.5.22 vor
- Di., 3.5.: Kl. erhält Ag-Kündigungsschreiben vom 2.5. zum 31.05.2022
- Kl. legt Folge-AU 6.5. (bis 20.5.) und 20.5. (bis Dienstag, 31.05.2022) vor
- Ab 1.6. Aufnahme einer neuen Tätigkeit (keine AU mehr)

- Entscheidung

- ArbG und LAG geben der Klage des AN auf EFZ statt
 - Hauptargument: Kläger war ja schon vor Zugang der Kündigung AU!
 - i.ü: Hier keine Eigenkündigung AN, sondern arbeitgeberseitige Kündigung!

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- **Aber dann kam erneut der 5. Senat ...**
- **BAG, Urteil vom 13.12.2023, 5 AZR 137/23**
 - Revision gegen LAG Niedersachsen 08.03.2023 (8 Sa 859/22) war erfolgreich! (Zurückverweisung)
 - **Auch bei Arbeitgeber-Kündigung** kann aufgrund Gleichlaufs der AUB mit Kündigungsfrist der Beweiswert der AUB erschüttert sein!
 - Ls 1: „Für die Frage der Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist es nicht entscheidend, ob es sich um eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder um eine Kündigung des Arbeitgebers handelt. Auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber **kann** der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Zugang der Kündigung erkrankt **und** nach den **Gesamtumständen** des zu würdigenden Einzelfalls **Indizien** vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- BAG, Urteil vom 13.12.2023, 5 AZR 137/23
 - 5. Senat betont allerdings weiterhin: Einzelfallbetrachtung / Würdigung aller Gesamtumstände (Beweiswert „kann“ (!) erschüttert sein)
 - Im BAG-Sachverhalt gab es mehrere (!) Aspekte:
 - AU-Bescheinigung lief exakt bis Dienstag, 31.5. (= Ablauf Kündigungsfrist)
 - Exakt am Folgetag (Mittwoch, 1.6.) nahm klagender AN neue Beschäftigung auf und arbeitete dort auch tatsächlich!
 - BAG differenziert zwischen den AUBs: Kenntnis des AN von Kündigung erforderlich!
 - Erste AUB datierte vom 2.5., die Kündigung auch
 - Hier aber gerade keine Erschütterung Beweiswert AUB, da Kündigungszugang erst 3.5. und AN auch sonst keine Kenntnis von Kündigungsabsicht Ag.!
 - Nochmals: Keine Klageabweisung allein wegen Erschütterung Beweiswert AUB, sondern (nur) Darlegungs- und Beweislast für AU jetzt bei AN (deswegen: Zurückverweisung)!

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

BAG, 5 AZR 137/23 - **Zweiter Aspekt der Entscheidung:**

- Ls. 2: „Für die Beurteilung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Zusammenhang mit Kündigungen ist nicht entscheidend, ob für die Dauer der Kündigungsfrist eine oder mehrere Bescheinigungen vorgelegt werden
 - Ergibt sich aus Sozialrecht, dass häufig mehrere AU-Bescheinigungen
 - Da i.d.R. AUB nur für kurzen Zeitraum ausgestellt werden soll
 - Folgefrage: Gilt dies auch bei Arztwechsel?
 - Stichwort „AUB-Hopping“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Zweite Folgefrage: „Nicht ganz exakter Gleichlauf“?

- Alt. 1: AUB kurz vor oder nach Kündigungserklärung ausgestellt
- Alt. 2: AUB endet kurz vor oder nach Kündigungsenddatum

➤ Tendenz in der Instanz-Rechtsprechung ebenfalls zunächst restriktiv

- Gegen Erweiterung bei nicht ganz exaktem Gleichlauf:
LAG Köln, Urt.v. 05.05.2022, 6 Sa 774/21, juris, Rn 41 f.
 - SV: Befristetes AV, Einreichung AUB nach Streit mit Ag. gegen Ende AV, AUB reichte vier Tage über Befristungsende hinaus
 - Beweiswert AUB im Einzelfall nach LAG Köln nicht erschüttert

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Folgefrage: Nicht exakter Gleichlauf mit Kündigungsfrist

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt.v. 13.07.2023, 5 Sa 1/23, juris

- Gleiche Tendenz:
Zurückhaltung bei Ausweitung der Erschütterung des Beweiswerts AUB
- Sachverhalt:
 - Eigenkündigung Arzt mit sehr langer Kündigungsfrist 16.08.2021 => 28.02.2022
 - AUB 09.02. - 21.02.2022, danach Resturlaub
 - Zehnständige Bahnreise am 09.02.2022 zu Familienwohnsitz
- Entscheidung: EFZ-Anspruch (+)
 - „1. Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht allein deshalb erschüttert, weil diese einen Zeitraum innerhalb der Kündigungsfrist, insbesondere gegen Ende der Kündigungsfrist betrifft.
 - 2. Eine zu Beginn der Erkrankung angetretene rund 10-stündige Bahnfahrt eines als Chefarzt beschäftigten Arbeitnehmers zum Familienwohnsitz, um dort die Hausärztin aufzusuchen, lässt ohne Hinzutreten weiterer Umstände die attestierte Arbeitsunfähigkeit nicht fragwürdig erscheinen.“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Folgefrage: Nicht exakter Gleichlauf mit Kündigungsfrist

LAG Schleswig-Holstein, Urt.v. 02.05.2023, 2 Sa 203/22

- Sachverhalt:
 - Formulierung KSchr Eigenkündigung Pflegeassistentin mit Urlaubswunsch + Dank für Zusammenarbeit + Wunsch Übersendung Zeugnis an Privatadresse
 - Ein Tag später für letzte sechs Wochen des AV AUB
- Entscheidung: **Beweiswert AUB erschüttert**
 - Formulierung KSchr sprach dagegen, dass Kl. nochmal kommen würde
 - Exakte sechs Wochen AU zwischen Eigenkünd. und AV-Ende auch kritisch
 - Exakter Gleichlauf zwischen Kündigungsfrist und AU-Zeitraum nicht erforderlich
 - Inzwischen Revision zurückgewiesen:
BAG, Urt.v. 21.08.2024, 5 AZR 248/23, NZA 2025, S.41 ff.
 - Nach BAG „Gesamtabwägung“ vorzunehmen, „exakter Gleichlauf“ Kündigungsfrist / AU-Zeitraum ist nach BAG nicht zwingend erforderlich!“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- **BAG, Urt.v. 21.08.2024, 5 AZR 248/23**

- „Auffallend und ungewöhnlich ist es und damit im Regelfall geeignet, den Beweiswert einer AUB zu erschüttern, wenn zwischen der in Kenntnis einer Kündigung bescheinigten Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist zeitliche Koinzidenz besteht.“
- „Ebenso kann bei der Kündigung durch den Arbeitgeber für die Koinzidenz nicht erst deren Zugang, sondern eine schon vorher bestehende Kenntnis des Arbeitnehmers von der bevorstehenden Kündigung von Bedeutung sein. Maßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt. Ob eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen den Zeitraum der Kündigungsfrist abdecken, ist demgegenüber nicht entscheidend.“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- **BAG, Urt.v. 21.08.2024, 5 AZR 248/23**

- „Auffallend und ungewöhnlich ist es und damit im Regelfall geeignet, den Beweiswert einer AUB zu erschüttern, wenn zwischen der in Kenntnis einer Kündigung bescheinigten Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist zeitliche Koinzidenz besteht.“
- „Ebenso kann bei der Kündigung durch den Arbeitgeber für die Koinzidenz nicht erst deren Zugang, sondern eine schon vorher bestehende Kenntnis des Arbeitnehmers von der bevorstehenden Kündigung von Bedeutung sein. Maßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt. Ob eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen den Zeitraum der Kündigungsfrist abdecken, ist demgegenüber nicht entscheidend.“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- **Weiterführende Frage: Was ist mit dem Beweiswert von ausländischen AU-Bescheinigungen?**
 - Auch hierzu gibt es **aktuelle BAG-Rechtsprechung**
 - **BAG, Urt.v. 15.01.2025, 5 AZR 284/23**
- Sachverhalt:
 - Lager-MA, schon 2017, 2019 und 2020 AUBs in direktem Zusammenhang mit Urlaub
 - 22.08.-09.09.2022: Urlaub Kl. In Tunesien
 - 07.09.2022: E-Mail Kl. an Ag.: „Bin bis 30.9. krankgeschrieben“
 - Französischsprachiges Attest vom gleichen Tag beigelegt: „schwere Ischialbeschwerden“, 24 Tage strenge häusliche Ruhe, ohne Reisen und Bewegung
 - Ein Tag später: Kl. bucht Fährticket für 29.9.
 - Kl. reist 29.9. mit Fähre nach Genua und weiter nach Deutschland und legt weitere AUB bis 8.10. von deutschem Orthopäden vor

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- BAG, Urt.v. 15.01.2025, 5 AZR 284/23 – Entscheidung
 - Kl. unterliegt bei ArbG und obsiegt bei LAG
 - Revision der beklagten Ag. erfolgreich => Zurückverweisung
 - Einer AUB, die in einem Land außerhalb der EU ausgestellt wurde, kommt grundsätzlich der **gleiche Beweiswert** wie einer in Deutschland ausgestellten AUB zu
 - Die Bescheinigung muss jedoch **erkennen lassen**, dass der ausländische Arzt zwischen einer **bloßen Erkrankung** und einer **mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden** und damit eine den Begriffen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts entsprechende Beurteilung vorgenommen hat.
 - i. E. auch bei ausländischen AUB: **Gesamtwürdigung** aller Umstände, ob Erschütterung des Beweiswerts

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- BAG, Urt.v. 15.01.2025, 5 AZR 284/23 – Entscheidung (Forts.).
 - Bewertung durch BAG im **Streitfall: Beweiswert erschüttert**
 - AU-Dauer von 24 Tagen war außergewöhnlich lang
 - Länger als nach deutscher AUB-Richtlinie idR höchstzulässiger zwei Wochen
 - Arzt hat auf Wiedervorstellung / Nachkontrolle verzichtet
 - Rückfahrt nach Deutschland mit Fähre noch vor Auflauf der ärztlichen Ruhefrist
 - Regelmäßig Probleme mit AU im Zusammenhang mit Urlaub
 - Annex: Auch hier wieder: Völlig unerheblich, dass „Erstbescheinigung“ durch deutschen Arzt ausgestellt

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

Erschütterung Beweiswert AUB – Bewertung und Fazit

- Selbst wenn der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert ist:
 - „es fängt dann quasi von vorne an“
 - AN kann sich zwar nicht (allein) auf die AU-Bescheinigung berufen, kann aber anderweitig seine AU darlegen
 - Es gibt zweifellos „echte“ gesundheitliche Probleme, die vlt. auch arbeitsplatzbezogen sind und wg. derer vlt. schon länger eigentlich AU vorlag, man aber erst mit der Entscheidung zur Eigenkündigung auch die Konsequenz zieht, sich deswegen – berechtigt – krankschreiben zu lassen
 - Wichtig in der AN-Beratung:
 - Dies dann substantiiert (!) darlegen
 - und zusätzlich Arzt als Zeugen benennen
 - und zusätzlich Arzt von Schweigepflicht entbinden lassen durch Mandanten (gesonderte Erklärung, vom Mandanten selbst unterzeichnet, d.h. nicht nur im Schriftsatz!)
 - Wichtig (!!!): Alles drei kumulativ, nicht nur alternativ !!!
 - Nicht (!) „War tatsächlich krank, Beweis: Zeugnis Arzt“

D. Beweiswert von AU-Bescheinigungen

- **Zusammenfassung**

- Beweiswert von AU-Bescheinigungen nach neuerer Rechtsprechung 5. Senat in der Praxis **durchaus häufig erschüttert**
 - „Gesamtabwägung“ statt einzelner konkreter Tatbestandsvoraussetzungen
- **Aber: Damit gewinnt der Arbeitgeber nicht unbedingt den Prozess!**
- Erhebliche **Zunahme von Beweisaufnahmen** mit Vernehmung ärztlicher Zeugen in der gerichtlichen Praxis
- Ergebnis der Beweisaufnahme häufig pro Arbeitnehmer
 - Auch in der Praxis häufiges Ergebnis: AN war zwar tatsächlich krank, aber schon lange
 - Irgendwann ist dann der **Sechs-Wochen-Zeitraum** abgelaufen ...

E. Rückforderung geleisteter EFZ

Folgefrage:

- Der Arbeitgeber hat bereits EFZ geleistet
- Er möchte diese jetzt in Kenntnis der soeben aufgezeigten Rechtsprechung vom AN zurück ...

➤ AGL: § 812 BGB

- Leistung „ohne Rechtsgrund“
 - Wer ist darlegungsbelastet für das Fehlen des Rechtsgrundes?

E. Rückforderung geleisteter EFZ

- Erster Ansatz: Auch hier Darlegungserleichterung zugunsten Ag. bei Erschütterung AUB
 - **LAG Berlin-Brandenburg, Urt.v. 05.07.2024, 12 Sa 1266/23**
 - Ist der Beweiswert einer AUB erschüttert, hat sich AN konkret zu Krankheitsursachen zu erklären!
 - „Erklärt sich der Arbeitnehmer nicht zu den konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit, so gilt die Behauptung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer sei nicht infolge Krankheit arbeitsunfähig gewesen, und damit die Rechtsgrundlosigkeit der Entgeltfortzahlung als zugestanden.“

E. Rückforderung geleisteter EFZ

- Gegenauffassung: Es bleibt bei den allgemeinen Grundsätzen der Darlegungslast
 - **LAG Köln, Urt.v. 11.01.2024, 8 Sa 300/23**
 - „Den allgemeinen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast folgend, nach denen derjenige, der einen Bereicherungsanspruch aus Leistungskondition geltend macht, auch für das Nichtbestehen eines Rechtsgrundes der erbrachten Leistung darlegungs- und beweisbelastet ist (BGH, Urteil vom 11. März 2014 - X ZR 150/11 -, Rn. 11, juris;), hat auch der Arbeitgeber, der bereits Entgeltfortzahlung gewährt hat und im Nachhinein meint, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht arbeitsunfähig gewesen sei, einen Sachverhalt schlüssig darzulegen und ggf. zu beweisen, aus dem sich ergibt, dass eine Arbeitsunfähigkeit nicht vorgelegen und der Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung demzufolge ohne Rechtsgrund erhalten hat.“

E. Rückforderung geleisteter EFZ

- Eigene Auffassung: Bloße Erschütterung Beweiswert AUB reicht nicht!
 - Arg.: Allgemeine Grundsätze der Darlegungslast
 - Darlegungsbelastet ist grds. derjenige, der einen Anspruch geltend macht, für die anspruchsbegründenden Tatsachen
 - Diametraler Unterschied:
 - AN will EFZ = Darlegungslast AN
 - Ag. will Rückforderung = Darlegungslast Ag.
 - Kann nicht auf das gleiche Ergebnis hinauslaufen!
 - ArbG Köln, Urt.v. 16.01.2025, 8 Ca 4803/24
 - Exkurs: Im Übrigen auch keine kündigungsrechtliche Darlegungserleichterung für Ag. bei Kündigung wg. „Entgeltfortzahlungs-Betrug“
 - Ag. muss Täuschung AN gg. Arzt bzw. Ag. konkret darlegen für Kündigung

E. Rückforderung geleisteter EFZ

- **Meinungsstand in Literatur:**

- Es wird z. T. als „einhellige Meinung“ angesehen, dass die Darlegungslast für Rückforderung den Arbeitgeber treffen muss
 - so Rbib, NZA 2025, S. 1286 ff., S. 1291, Rn 43, m.w.N. („statt aller“)
- Entscheidungsbesprechungen zu ArbG Köln 16.01.2025, 8 Ca 480324, zustimmend:
 - Sebastian Busch, jurisPR-ArbR 26/2025 v. 02.07.2025, Anm. 5
 - Jana Prasse, AiB 2025, Nr. 10, S. 46/47
- Einzelne arbeitgeberfreundliche Gegenstimmen gibt es aber doch ...
 - Anton Barrein, NZA-RR 2024, S. 626
 - Zustimmende Anm. zu LAG Berlin-Brandenburg 05.07.2024, 12 Sa 1266/23

E. Rückforderung geleisteter EFZ

Aktuell: Sächsisches LAG, Urt.v. 05.11.2025, 6 Sa 347/23

- Sachverhalt:

- Bekl. AN ist Lehrerin
- 2021 während Sommer- und Herbstferien keine AUB vorgelegt
- Davor und danach erkrankt
- Kl. Arbeitgeber zahlt auch für Sommer- und Herbstferien Vergütung, will diese jetzt zurück
 - Arg: „durchgehende Arbeitsunfähigkeit“, sechs Wochen EFZ abgelaufen
 - Später EU-Rente und AV beendet
 - Klagender Ag.: „Darlegungslast bei AN“
 - Bekl. AN: „Unterschiedliche Erkrankungen“ / „während Ferien leistungsfähig gewesen“

E. Rückforderung geleisteter EFZ

Sächsisches LAG, Urt.v. 05.11.2025, 6 Sa 347/23

- Entscheidung:
 - Zahlungsklage des Ag. in beiden Instanzen abgewiesen
 - **Darlegungslast für Bereicherungsanspruch § 812 BGB bei Ag.**
 - Aspekte des Einzelfalls:
 - Lehrkräfte sollen in Ferien Unterricht vor- und Nachbereiten
 - Ag. hätte Dokumentationspflicht hierüber anordnen können
 - „Verzichtet er darauf, bedarf es auch keiner Beweiserleichterung im Hinblick auf den Mangel der Leistungsfähigkeit“
 - Volle Darlegungslast bei Ag.
 - „Das Vorliegen irgendwelcher Indizien genügt nicht“
 - Keine „Vermutung der Leistungsunfähigkeit“ auch während der Ferien
- Revision eingelegt: 5 AZR 33/26

F. Elektronische AU-Bescheinigung

Neue verpflichtende elektronische AU-Bescheinigung seit 01.01.2023

- Rechtsgrundlage: „Bürokratieentlastungsgesetz III“ vom 18.09.2019
- „Ende des gelben Scheins“
- Neues Modell:
 - Weiterhin: AN lässt sich ärztlich untersuchen, Arzt stellt AU fest
 - Neu: Arzt meldet AU elektronisch der Krankenkasse
 - Ag. kann (und muss seit dem 01.01.2023) AUB bei Krankenkasse abrufen
 - AN muss hierfür – weiterhin – die AU unverzüglich bei Ag. anzeigen
- Vorlagepflicht einer AUB durch AN bei Ag. grds. entfallen seit 01.01.2023!
 - Bisherige Problematik „Abmahnung wg. Verspäteter Vorlage AUB“ entfällt nunmehr grds.
 - Bzgl. Beweiswert AUB aber wohl keine Änderung?
 - Zweifel bei Blumauer, BB 2023, S. 884 ff.

F. Elektronische AU-Bescheinigung

- **Gesetzeswortlaut neuer § 5 Abs. 1a EFZG**

- (1a) Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht

1. für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und
2. in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

F. Elektronische AU-Bescheinigung

- Fazit:

- Grundsätzlich im „Normal-Arbeitsverhältnis“ nur noch Feststellungspflicht AN, keine Vorlagepflicht AUB mehr
 - Gesetzlich versicherter AN bei Vertragsarzt im Inland
 - „Feststellungspflicht“ des AN ersetzt bisherige „Nachweispflicht“ des AN
- Ausnahmsweise weiter Vorlagepflicht AUB:
 - Privat versicherte AN
 - Eintritt der AU im Ausland
 - Wohl in Praxis vernachlässigenswert (?):
 - Gesetzlich Versicherter bei Nicht-Vertragsarzt
 - Achtung: Praktische Relevanz bei „Telemedizin“!
 - LAG Hamm, Urt.v. 05.09.2025, 14 SLa 145/25
 - Beschäftigung in Privathaushalten

F. Elektronische AU-Bescheinigung

- Rechtsfolgen bei Verstoß AN gegen neue „Feststellungspflicht“?
 - Wohl kein Leistungsverweigerungsrecht Ag. bzgl. EFZ (?)
 - Wortlaut § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG (-)
 - Kleinebrink, DB 2023, S. 133 ff.
 - Aber: Zumindest „normale“ arbeitsrechtliche Sanktionen wg. Pflichtenverstoß
 - Abmahnung, ggf. im Wiederholungsfall Kündigung
- Praxisproblem für Ag.: Name des Arztes wird von Krankenkasse an Ag. nicht mehr übermittelt!
 - Erschütterung Beweiswert AUB aufgrund „Arztwechsel“ daher nunmehr erschwert nachweisbar für Ag.!

F. Elektronische AU-Bescheinigung

- Was ist bei „**Störfällen - Technische Übermittlung funktioniert nicht pp.
 - Störfälle im Gesetz nicht geregelt
 - Lösungsvorschlag von Besgen (B+P 2023, S. 37 f.):
 - Vertragliche Regelung im AV, dass AN bei Störfällen doch die (vom Arzt ja ohnehin erhaltene) Bescheinigung vorlegen muss
 - Wohl problematisch wg. § 12 EFZG (Abweichungen vom EFZG zu Ungunsten AN unzulässig)
 - Hoffmann / Kahraman, BB 2023, S. 1016 ff.
 - Letztlich verbleibt es dabei, dass AN bei Zahlungsklage auf EFZ darlegungs- und beweisbelastet für AU ist
 - AN wird seine „Papierbescheinigung“ – geschwärzt hinsichtlich der Diagnosen - vorlegen**
- Ausführlich zu den technischen Abläufen für die HR-Praxis:
 - Janko/Krüger, NZA 2023, S. 282 ff.

F. Elektronische AU-Bescheinigung

- **Erste praktische Erfahrungen**

- Aus Sicht der erstinstanzlichen Rechtsprechung in den ersten Jahren seit 2023
 - Wenige Streitfälle bisher vor Gericht
 - Gesetzliche Neuregelung in der Praxis bei AN und Ag. teilweise noch nicht bekannt
 - AN reichen teilweise „wie bisher“ AUBs in Papierform bei Ag. ein!
 - Achtung: Da steht dann ggf. Diagnose drauf!
 - „Technische Schwierigkeiten bei Arzt“ in der elektronischen Übermittlung kommen in der Praxis vor
 - Abruf der elektronischen AUB übernimmt – jedenfalls bei „kleineren“ Arbeitgebern – häufig der Steuerberater
 - Abruf-Probleme für Ag., wenn exakter Zeitraum der AU dem Ag. nicht bekannt

F. Elektronische AU-Bescheinigung

- **Neuerungen seit 01.01.2025**

- Ag. können nun auch Behandlungen in Vorsorge- oder Reha-Einrichtung elektronisch abfragen
 - Hier war bislang noch „Papier-Nachweis“ durch AN erforderlich, das entfällt jetzt auch
- Krankenkasse informiert Ag. über etwaig erhaltenen Krankheitsnachweis durch
 - Arzt aus dem Ausland
 - Privatarzt
 - Dies aber jeweils nur „informativ“, ersetzt nicht den hier ausnahmsweise noch erforderlichen „Papier-Nachweis“ durch AN!

F. „AUB aus dem Internet“

- **Indizien** aus Arbeitgebersicht für „AUB aus dem Internet“
 - AN legt AUB in **Papierform** vor
 - bei **Krankenkasse** kann aber **nichts abgerufen** werden
 - Ausstellender **Arzt räumlich weit entfernt**
- **Zulässigkeit** von „AUB aus dem Internet“
 - Nur bei Vorliegen der Telemedizin-Voraussetzungen der AU-Richtlinie
 - Insbesondere: Unzulässig ohne Arztkontakt!

F. „AUB aus dem Internet“

- **Auswirkungen** unzulässiger AUB aus dem Internet
 - **Entgeltfortzahlungsrecht**
 - AN muss Darlegung der AU anderweitig erbringen, s.o.
 - **Kündigungsrechtliche Relevanz?**
 - Arbeitspflichtenverstoß des AN?
 - „Entgeltfortzahlungsbetrug“?

F. „AUB aus dem Internet“

- **LAG Hamm, Urt.v. 05.09.2025, 14 SLa 145/25**

- Z.B. BB 2026, S. 635 – 640; NZA-RR 2026, S. 15 - 19

- Sachverhalt:

- Kl. hatte im **Internet gegen Gebühr AUB ohne Arztgespräch erworben**
 - Hinweis auf Website: Mit Arztgespräch teurer, aber „Geld-Zurück-Garantie“, wenn Ag. AUB nicht anerkennt ...

- Entscheidung:

- Außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung wirksam
 - Täuschung darüber, dass ärztliche Untersuchung erfolgt sei

- Fazit:

- „Geld-zurück-Garantie“ ist keine „Arbeitsplatz-zurück-Garantie“
 - Nichtzulassungsbeschwerde verworfen: Beschluss vom 04.02.2026, 2 AZN 567/25
 - Verfassungsbeschwerde bei VerfGH NRW zurückgenommen & Verfahren eingestellt
 - Beschluss vom 09.03.2026, 28/26-VB.2

G. Fazit Entgeltfortzahlungsrecht

- Anforderungen an Darlegung seitens des den EFZ-Anspruch geltend machenden AN erhöht
 - Bloße ärztliche AUB genügt häufig nicht mehr
 - Über sechs Wochen hinausgehende EFZ ist Ausnahme, die besonderer Begründung bedarf!
 - Neue „Erstbescheinigung“ begründet keinen neuen EFZ-Anspruch!
- Handlungsempfehlungen für Ag.:
 - Bei über sechs Wochen i.d.R. erstmal nicht mehr zahlen
 - Bei konkreten (!) und begründbaren (!) Zweifeln an AU auch erstmal nicht zahlen
 - Hier aber nicht zu ausufernd, Risiken (z. B. ZBR) im Blick halten
 - Wenn erstmal gezahlt ist: Rückforderung schwierig
 - Ausschlussfristen im Blick halten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!!

André Kottlewski
Richter am Arbeitsgericht
Arbeitsgericht Köln



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com