

25. Januar 2024

BAG-Entscheidung zur Krankmeldung nach Kündigung: Beweiswert erschüttert!

Das Zusammenfallen von Kündigung und Krankmeldung führt häufig zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmenden und -gebenden. Nach der aktuellen Entscheidung des BAG vom 13.12.2023 (Az.: 5 AZR 137/23) ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angreifbar, wenn Arbeitnehmende sich anschließend an eine Kündigung krankmelden oder das Attest passgenau auf den Beendigungstermin lautet.

Wann ist eine AU angreifbar?

Diese Frage mussten sich bereits verschiedene Gerichte stellen. In der Rechtsprechung wurden in der Vergangenheit immer wieder Fälle diskutiert, in denen in Anschluss an eine arbeitgeberseitige Kündigung eine Krankmeldung erfolgte oder die AU passgenau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses galt.

Zuletzt haben wir [hier über das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 08.03.2023 \(Az.: 8 Sa 859/22\) berichtet](#). Hier hatte ein Arbeitnehmer erfolgreich Zahlungsklage erhoben. Das LAG urteilte, dass eine passgenaue Krankmeldung nicht automatisch verdächtig sei.

Grundsatz: AU beweist Arbeitsunfähigkeit

Grundsätzlich wird mit einer ärztlichen Krankmeldung ein Beweis dafür erbracht, dass eine Arbeitsunfähigkeit besteht.

Um den hohen Beweiswert einer solchen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, sind konkrete Indizien notwendig.

BAG: passgenaue AU ist angreifbar!

Nach der aktuellen Entscheidung des BAG vom 13.12.2023 (Az.: 5 AZR 137/23) ist jedoch eine Erschütterung des Beweiswerts anzunehmen, wenn Arbeitnehmende sich anschließend an eine Kündigung krankmelden oder das Attest passgenau auf den Beendigungstermin lautet.

Dabei soll nicht entscheidend sein, ob es sich um eine arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Kündigung handelt. Ebenso sei nicht maßgeblich, ob eine oder mehrere Krankmeldungen vorgelegt werden.

Maßgeblich sei stets eine einzelfallabhängige Würdigung der Gesamtumstände.

Folge ist keineswegs, dass Arbeitnehmende hierdurch schutzlos gestellt werden. Vielmehr wird lediglich die Beweislast wieder auf Arbeitnehmende verlagert. Diese haben darzulegen und nachzuweisen, dass tatsächlich eine Erkrankung vorlag.

Es kann damit gerechnet werden, dass zukünftig Krankmeldungen zum Ende des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgebende näher ins Auge gefasst werden.

Finden Sie sich in einer derartigen Situation wieder? Buchen Sie gerne einen Telefontermin zu unserer kostenlosen Erstberatung.

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Anna-Lucia Kürn](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)