Landesarbeitsgericht Köln, 8 Sa 129/23

Datum:	07.08.2024
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	8. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	8 Sa 129/23
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2024:0807.8SA129.23.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Siegburg, 1 Ca 1377/22
Schlagworte:	Erschütterung Beweiswert Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Normen:	§ 3 Abs. 1 EFZG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit. Geringe Abweichungen in den Daten reichen nicht aus, um diese zu beseitigen.

2. Neben der zeitlichen Koinzidenz sind keine weiteren Umstände erforderlich, die Zweifel zu rechtfertigen.

3. im Falle der Erschütterung des Beweiswerts trägt der Kläger (wieder) die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung eines Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 Abs. 1 EFZG.

Einzelfallentscheidung zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Tenor:

1. Das Versäumnisurteil vom 6.6.2024 wird aufrechterhalten.

2. Die Beklagte hat die weiteren Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d 1

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung für den Monat Juli 2022 sowie Urlaubsabgeltung aus einem beendeten Arbeitsverhältnis. 2

Die Beklagte betreibt ein Transportunternehmen. Der Kläger, geboren am .1968, war im Zeitraum vom 1.1.2020 bis zum 31.7.2022 bei ihr als Lkw-Fahrer in Vollzeit mit einem Bruttomonatslohn i.H.v. 2.100,- Euro beschäftigt. Wegen der Einzelheiten der arbeitsvertraglichen Regelungen wird auf den zur Gerichtsakte gereichten Arbeitsvertrag vom 30.11.2019 (Bl. 8 GA) verwiesen. Dieser sieht einen Erholungsurlaub von 24 Tagen im Jahr vor. 3

Die Kündigung des Klägers vom 29.6.2022 ging der Beklagten im Original am 4.7.2022 zu. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 30.6.2022 bis zum 1.8.2022 ging der Beklagten ebenfalls am 4.7.2022 zu. Wie der der Beklagten vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu entnehmen ist, bescheinigte die Zeugin L dem Kläger für den Zeitraum vom 30.6.2022 bis einschließlich zum 1.8.2022 eine „Anpassungsstörung" (ICD-10 Code F43.2) sowie einer „mittelgradigen depressiven Episode" (ICD-10 Code F 32.1). 4

Die Beklagte erteilte dem Kläger weder eine Abrechnung für Juli 2022 noch nahm sie Zahlungen für diesen Monat vor. Auch Urlaubsabgeltung zahlte sie bislang nicht. 5

Der Kläger macht Entgeltfortzahlung für den Monat Juli 2022 und Urlaubsabgeltung für 20 Tage aus dem Jahr 2022 geltend, wobei er sich 4 im Jahre 2021 genommene Urlaubstage auf 2022 anrechnen lässt. 6

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.032,81 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.8.2022 zu zahlen. 8

Die Beklagte hat beantragt, 9

die Klage abzuweisen. 10

Sie war der Ansicht, der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert, weil sich die Kündigungsfrist mit der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit deckte. Zudem seien nur 16 Tage Urlaub abzugelten. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 27.1.2023 stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aufgrund der Umstände des Einzelfalls nicht erschüttert sei. Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2022 sei nicht erfüllt worden und sei deshalb abzugelten. 12

Gegen das am 14.2.2023 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 7.3.2023 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.5.2023 – am 15.5.2023 begründet. 13

Zur Begründung der Berufung hat die Beklagte vorgetragen, der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert. Der Kläger habe schon vor dem Ausspruch der Eigenkündigung in Zusammenhang mit Unstimmigkeiten zu den zu fahrenden Touren 14

erklärt, dass er kündigen werde. Dieses Verhalten des Klägers sowie die finalisierte Eigenkündigung und zeitgleiche Arbeitsunfähigkeit würden den Beweiswert erschüttern. Erstmals im Rahmen der Berufungsbegründung macht sie geltend, der Kläger habe 2021 insgesamt 38 Urlaubstage erhalten, von denen 14 in 2022 anzurechnen wären.

Der Kläger verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt vor, in 2021 nicht mehr als den ihm zustehenden Urlaub erhalten zu haben. 15

Trotz ordnungsgemäßer Ladung ist der Prozessbevollmächtigte der Beklagten im Kammertermin der Berufungskammer am 6.6.2024 nicht vor dem Landesarbeitsgericht Köln erschienen. Das Gericht hat ein Versäumnisurteil erlassen und die Berufung zurückgewiesen. Gegen das ihr am 20.6.2024 zugestellte Versäumnisurteil hat die Beklagte am 21.6.2024 Einspruch eingelegt. 16

Die Beklagte beantragt unter Bezugnahme auf den Einspruch vom 21.06.2024, 17

das Versäumnisurteil aufzuheben und das am 27.1.2023 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg, Aktenzeichen: 1 Ca 1377/22, abzuändern und die Klage abzuweisen. 18

Der Kläger beantragt, 19

das Versäumnisurteil vom 6.6.2024 aufrechtzuerhalten. 20

Das Gericht hat Beweis erhoben gemäß Beweisbeschluss vom 26.10.2023 (Bl. 274 GA) durch Vernehmung der Zeugin L. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 7.8.2024 (Bl. 307 GA) Bezug genommen. 21

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 22

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 23

Die Berufung der Beklagten war zwar zulässig aber nicht begründet. Das die Berufung zurückweisende Versäumnisurteil der Kammer war daher gemäß § 343 Satz 1 ZPO aufrecht zu erhalten. 24

I. Die Berufung des Klägers war zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 25

II. Die Berufung war aber nicht begründet. 26

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Monat Juli 2022 in Höhe von 2.100 EUR brutto aus den §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG. Er war im Juli 2022 aufgrund Arbeitsunfähigkeit an seiner Arbeitsleistung verhindert. 27

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. 28

29

Nach allgemeinen Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (BAG 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 - Rn. 16, BAGE 169, 117) und damit auch für seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.

a. Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt. Die ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG reicht die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG aus, um dem Arbeitgeber das Recht zur Leistungsverweigerung zu entziehen. Diese gesetzgeberische Wertentscheidung strahlt auch auf die beweisrechtliche Würdigung aus (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23 –, Rn. 12, juris). 30

aa. Den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit konnte der Kläger vorliegend nicht durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 30.6.2022 führen. Der Beweiswert der vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist hier, anders als das Arbeitsgericht angenommen hat, aufgrund der tatsächlichen Umstände erschüttert. Der Arbeitgeber kann den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23 –, Rn. 12, juris; BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 335/22 - Rn. 12, juris). 31

Da die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine gesetzliche Vermutung oder eine Beweislastumkehr auslöst, dürfen an den Vortrag des Arbeitsgebers, der ihren Beweiswert erschüttern will, keine - unter Berücksichtigung seiner eingeschränkten Erkenntnismöglichkeiten - überhöhten Anforderungen gestellt werden. Der Arbeitgeber muss gerade nicht, wie bei einer gesetzlichen Vermutung, Tatsachen darlegen, die dem Beweis des Gegenteils zugänglich sind (BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21 –, BAGE 175, 358-366, Rn. 14, juris). 32

bb. Im vorliegenden Fall liegen nach Auffassung der Berufungskammer Umstände vor, die unter Berücksichtigung dieses Maßstabs den Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann insbesondere dadurch erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar in Zusammenhang mit der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen. Hierauf deutet insbesondere eine zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hin. Die ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit gründen darin, dass der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt (so BAG, Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23 –, Rn. 18, juris). Die Tatsache, dass im konkreten Fall die Eigenkündigung des Klägers vom 29.6.2022 stammt und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 30.6.2022 und Kündigungsfrist und bescheinigte Arbeitsunfähigkeit nahezu gleichzeitig endeten, begründen damit ernsthafte Zweifel, die auch durch die weiteren vom Arbeitsgericht herangezogenen Umstände nicht beseitigt werden. Die nur geringen Abweichungen in den Daten (29. Bzw. 30.6, 31.7. bzw. 1.8.) reichen hierfür nicht aus. Der vom Kläger ausgesprochenen Kündigung vom 29.6.2022 folgte am nächsten 33

Tag die Krankschreibung für den Rest des Arbeitsverhältnisses. Die weiteren streitigen Umstände, wie das Verhalten des Klägers vor Kündigung des Arbeitsverhältnisses, streiten eher für die Annahme von Zweifeln. Insbesondere müssen nach den oben dargestellten Grundsätzen nicht weitere Umstände hinzutreten, um die Zweifel weiter zu begründen.

b. Der Kläger hat seine Arbeitsunfähigkeit aber nachgewiesen. Im Falle der Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Kläger (wieder) die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung eines Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 Abs. 1 EFZG. Er hat konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den Schluss auf eine in der streitgegenständlichen Zeit bestehende Erkrankung zulassen (BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21 –, BAGE 175, 358-366, Rn. 21, juris). 34

Dies hat der Kläger vorliegend getan. Aufgrund der Beweislastaufnahmen steht zur Überzeugung der Kammer fest (§ 286 ZPO), dass der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum aufgrund einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig war. Die Zeugin L, an deren Fachkompetenz als langjährig praktizierende Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie keine Zweifel bestehen, stellte am 30.6.2022 bei dem Kläger eine Anpassungsstörung fest. Sie erläuterte in diesem Zusammenhang nachvollziehbar, dass Patienten mit einer Anpassungsstörung an einer von außen kommenden Belastung leiden. Dies korrespondiert mit den Angaben des Klägers in der Kammerverhandlung, der von Schlafstörungen starken Kopfschmerzen aufgrund eines Konflikts am Arbeitsplatz berichtete. Die Zeugin konnte insoweit ihren Aufzeichnungen entnehmen, dass der Kläger im Rahmen seiner Untersuchungen von Ängsten und Konzentrationsstörungen berichtet hat. Insbesondere Konzentrationsstörungen können zu Fehlern bei Arbeitnehmern führen und nach Angaben der Zeugin zu einer Abwärtsspirale führen, weshalb Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auszustellen seien. Dies ist insbesondere für die Tätigkeit eines Kraftfahrers für die Kammer schlüssig, da hiermit Gefahren im Straßenverkehr verbunden sind. Die Zeugin gab zwar an, keine konkrete Erinnerung mehr an die Untersuchung zu haben, ging aber auch aufgrund ihrer Aufzeichnungen davon aus, dass im Hinblick auf die ebenfalls diagnostizierte mittelgradige depressive Episode bereits eine Steigerung der Symptome vorlag. Die Ausführungen der Zeugin waren für die Kammer nachvollziehbar und schlüssig und deckten sich mit den Angaben des Klägers und der auch von der Beklagten dargestellten betrieblichen Situation, nach der über die Einsatzplanung des Klägers Auseinandersetzungen bestanden. Dem steht nicht entgegen, dass die Zeugin keine objektiven Feststellungen zu der Erkrankung machen konnte. Zum einen hängen die Feststellungen im psychischen Bereich nach Angaben der Zeugin immer von subjektiven Faktoren und den Angaben der Patienten ab. Dies kann aber nicht dazu führen, dass in diesem Bereich eine Arbeitsunfähigkeit nicht bewiesen werden kann. Zum anderen konnte die Zeugin aufgrund ihrer Erfahrungen und des persönlichen Eindrucks von dem Kläger die für sie unzweifelhaften Schlüsse ziehen. Diese Schlüsse sind auch deshalb plausibel, weil der Kläger der Zeugin wegen ähnlicher Diagnosen bereits seit 2015 bekannt war und zuletzt 2019 in ihrer Behandlung. Auch die Bescheinigung über einen Zeitraum von Monat, die sich mit der Kündigungsfrist deckte, konnte die Zeugin nachvollziehbar erläutern. Eine Krankschreibung von einem Monat ist im Bereich psychischer Erkrankungen nach ihren Angaben üblich und gerade nicht wie bei anderen Fachrichtungen die Ausnahme. Auch diese Angaben werden durch die Tatsache bestätigt, dass der Kläger auch in der Vergangenheit stets über einen längeren Zeitraum mindestens aber einen Monat arbeitsunfähig krankgeschrieben war, wie die Zeugin ihren Unterlagen entnehmen konnte. Der gleichzeitige Ablauf der Kündigungsfrist und der Krankschreibung ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar und spricht nicht gegen die Arbeitsunfähigkeit des Klägers. 35

2. Der Kläger hat gem. § 7 Abs. 4 BUrlG einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 20 Tage aus dem Jahre 2022 iHv. 1.932,81 EUR brutto. Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit mit zutreffender Begründung stattgegeben, die von der Beklagten auch nicht angegriffen wird. 36

Soweit die Beklagte nunmehr erstmals im Rahmen der Berufung geltend macht, der Kläger habe 2021 insgesamt 38 Urlaubstage erhalten, von denen 14 in 2022 anzurechnen seien, so dass nur 6 Tage Urlaub verblieben, ist dieser Einwand unerheblich. Urlaub kann nicht vorab gewährt werden. Eine Erfüllung außerhalb des Urlaubsjahres ist mit Ausnahme des auf das Folgejahr zulässigerweise übertragenen Urlaubs gem. § 7 Abs. 3 BUrlG ausgeschlossen; denn das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Urlaubsgewährung im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr ist ebenso unzulässig wie eine Anrechnung zuviel gewährter Freizeit des Vorjahres auf den Urlaubsanspruch des nächsten Jahres (BAG v. 11.7.2006 – 9 AZR 535/05, NZA 2006, 1008, beck-online). Dies ist grundsätzlich auch mit Einwilligung des Arbeitnehmers nicht möglich, weil dies gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des Urlaubs verstößt (Neumann/Fenski/Kühn/Neumann, 12. Aufl. 2021, BUrlG § 3 Rn. 47). Hierauf hat die Kammer im Rahmen der mündlichen Verhandlung ausdrücklich hingewiesen. 37

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 38

IV. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. 39

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE