

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

Gerichtsurteile Darlegung Folgen

3

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

**BUNDESARBEITSGERICHT,
URTEIL VOM
18. JANUAR 2023,
5 AZR 93/22**



ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Sofern Arbeitnehmende innerhalb von **sechs Monaten** oder

- bei häufigen auftretenden Erkrankungen – innerhalb von **zwölf Monaten** insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, gilt im arbeitsrechtlichen Verfahren um die Entgeltfortzahlung eine abgestufte Darlegungslast.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Die oder der erkrankte Arbeitnehmende weist ihre oder seine Arbeitsunfähigkeit durch die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach. Diesem gesetzlich vorgeschriebenen Nachweis kommt nach ständiger Rechtsprechung ein hoher Beweiswert zu. Angesichts des hohen Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müssen vom Arbeitgebenden zumindest **BEGRÜNDETE ZWEIFEL** an der Richtigkeit einer ärztlichen AU-Bescheinigung aufgezeigt werden, um den Beweiswert der Bescheinigung zu erschüttern.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitnehmende, die aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, nachweisen müssen, dass es sich tatsächlich um verschiedene Erkrankungen handelt.

Hierfür kann es erforderlich sein, alle relevanten Daten der einzelnen zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankungen offenzulegen und auch behandelnde Ärztinnen und Ärzte unter Umständen von der Schweigepflicht zu entbinden. Das Grundgesetz und auch EU-Recht seien dadurch nicht verletzt (**BAG, Urteil vom 18. Januar 2023, Aktenzeichen 5 AZR 93/22**).

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Anzeigepflicht der
Arbeitsunfähigkeit und deren
voraussichtlichen Dauer

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Nachweispflicht durch
ärztliche
Arbeitsunfähigkeits-
bescheinigung

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Es besteht **GRUNDSÄTZLICH** keine Mitteilungspflicht
über die Art der Erkrankung und deren Ursache

EINE AUSNAHME BESTEHT DANN, WENN ES SICH UM **EINE SCHWERWIEGENDE**
ANSTECKENDE KRANKHEIT HANDELT, DIE DIE EINLEITUNG VON
SCHUTZMAßNAHMEN ZUGUNSTEN ANDERER PERSONEN ERFORDERT

REGRESSASPRÜCHE

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

FOLGEN:

DIE ARBEITGEBERIN ODER DER
ARBEITGEBER ERFAHREN IN EINEM
ARBEITSGERICHTLICHEN VERFAHREN ALLE
FÜR DEN SACHVERHALT RELAVANTEN
DIAGNOSEN

ABGESTUFTES DARLEGUNGSLAST

Einforderung der Diagnosen

„Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Packungsbeilage und fragen Sie Ihre Ärztin, Ihren Arzt oder in Ihrer Apotheke“

13 Arbeitgeber Fordert der Krankheitszeit bei der Krankenkasse



Erstes BEM

Termin beim Betriebsarzt, mit evt. Schweigepflichtsentbindung für die Hausärzte



Einsicht der Diagnose mit kurzer Stellungnahme von Betriebsarzt ohne Diagnosen



Folge BEM



**ABGESCHWÄCHTE
DARLEGUNGSLAST**