

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 15. Januar 2025  
- 5 AZR 284/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:150125.U.5AZR284.24.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 14. November 2023  
- 13 Ca 593/23 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 16. Mai 2024  
- 9 Sa 538/23 -

---

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland  
ausgestellten ärztlichen Bescheinigung

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 284/24  
9 Sa 538/23  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. Januar 2025

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2025 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Zorn und Dr. Störing für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 16. Mai 2024 - 9 Sa 538/23 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 14. November 2023 - 13 Ca 593/23 - teilweise abgeändert und die Beklagte für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. September 2022 zur Zahlung eines Betrags von 1.583,02 Euro netto nebst Zinsen an den Kläger verurteilt hat.
2. Die Sache wird im Umfang der Aufhebung zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. 1

Der Kläger ist als Lagermitarbeiter seit Mai 2002 bei der Beklagten zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von zuletzt 3.612,94 Euro beschäftigt. In den Jahren 2017, 2019 und 2020 legte er der Beklagten im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub vier Mal Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, wobei er sich im Anschluss an den Sommerurlaub 2017 wegen der Entfernung von Nierensteinen in stationärer Behandlung befand. 2

In der Zeit vom 22. August bis zum 9. September 2022 gewährte die Beklagte dem Kläger Urlaub, den dieser in Tunesien verbrachte. Mit einer E-Mail vom 7. September 2022 teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er bis zum 30. September 2022 „krankgeschrieben und arbeitsunfähig“ sei. Beigefügt war ein in französischer Sprache verfasstes Attest vom selben Tag des Arztes Dr. H aus B in Tunesien. Nach der Übersetzung durch den Kläger bescheinigte Dr. H, dass er den Kläger untersucht habe, dieser an „schweren Ischialbeschwerden“ im engen „Lendenwirbelkanal“ leide, der Kläger 24 Tage strenge häusliche Ruhe 3

bis zum 30. September 2022 benötige und er sich während dieser Zeit nicht bewegen und reisen dürfe.

Einen Tag nach dem Arztbesuch buchte der Kläger am 8. September 2022 ein Fährticket für den 29. September 2022 und reiste an diesem Tag mit seinem PKW zunächst mit der Fähre von Tunis nach Genua und dann weiter nach Deutschland zurück. Danach legte er der Beklagten eine Erstbescheinigung eines an seinem Wohnort in Deutschland niedergelassenen Facharztes für Orthopädie vom 4. Oktober 2022 vor, in der Arbeitsunfähigkeit bis zum 8. Oktober 2022 bescheinigt wurde.

Nachdem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hatte, dass es sich ihrer Auffassung nach bei dem Attest vom 7. September 2022 nicht um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handele, legte der Kläger eine erläuternde Bescheinigung des Arztes aus B vom 17. Oktober 2022 vor, in welcher dieser bescheinigte, den Kläger am 7. September 2022 untersucht zu haben. Weiter heißt es: „Er hatte eine beidseitige Lumboischialgie, die eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot für 24 Tage vom 07/09/2022 bis 30/09/2022 erforderlich machte.“ Die Beklagte lehnte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab und kürzte die Vergütung für den September 2022 um 1.583,02 Euro netto.

Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit für die Revision von Bedeutung - von der Beklagten für diesen Zeitraum Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verlangt. Er hat behauptet, er sei arbeitsunfähig erkrankt gewesen, und gemeint, das Attest vom 7. September 2022 stelle ebenso wie die Bescheinigung vom 17. Oktober 2022 eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dar, deren Beweiswert die Beklagte nicht erschüttert habe.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Belang - beantragt, die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 1. bis zum 30. September 2022 einen Betrag in Höhe von 1.583,02 Euro netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Oktober 2022 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung vom 17. Oktober 2022 sei aufgrund der gesamten Umstände, insbesondere aufgrund des Inhalts der Bescheinigung, des Verhaltens des Klägers und der bereits in der Vergangenheit wiederholt im Zusammenhang mit Urlaubszeiträumen aufgetretenen Krankheitszeiten erschüttert. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage auf Entgeltfortzahlung stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision begehrt. Die vom Kläger in den Vorinstanzen noch geltend gemachten Entschädigungsansprüche wegen einer Benachteiligung in Bezug auf seine ethnische Herkunft hat das Landesarbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht mit der Begründung stattgegeben, die Beklagte habe den Beweiswert der vom Kläger vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttert, weshalb der Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum Entgeltfortzahlung verlangen könne. Das führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils und im Umfang der Aufhebung zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht über die Begründetheit der Klage entscheiden. 10

I. Die Beklagte hat den Beweiswert der vom Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 30. September 2022 vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. 11

1. Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG 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. Nach allgemeinen Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (*BAG 18. September 2024 - 5 AZR 29/24 - Rn. 11; 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 - Rn. 16, BAGE 169, 117*). 12
- 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 (*näher dazu BAG 13. Dezember 2023 - 5 AZR 137/23 - Rn. 12 mwN; 8. September 2021 - 5 AZR 149/21 - Rn. 12, BAGE 175, 358*). 13
- b) Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, kommt grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zu (*vgl. BAG 19. Februar 1997 - 5 AZR 83/96 - zu II 1 der Gründe, BAGE 85, 167; MÜKoBGB Müller-Glöge 9. Aufl. EFZG § 3 Rn. 82; Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 98 Rn. 113*). 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 (*BAG 19. Februar 1997 - 5 AZR 83/96 - aaO; 20. Februar 1985 - 5 AZR 180/83 - zu I 1 a der Gründe, BAGE 48, 115; Schmitt EFZG/Küfner-Schmitt 9. Aufl. EFZG § 5 Rn. 225*). 14

c) Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründet keine gesetzliche Vermutung einer tatsächlich bestehenden Arbeitsunfähigkeit iSd. § 292 ZPO mit der Folge, dass nur der Beweis des Gegenteils zulässig wäre (*BAG 18. September 2024 - 5 AZR 29/24 - Rn. 13; 8. September 2021 - 5 AZR 149/21 - Rn. 13 mwN, BAGE 175, 358*). Der Arbeitgeber ist nicht auf die in § 275 Abs. 1a SGB V aufgeführten Regelbeispiele ernsthafter Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit beschränkt. Bei der näheren Bestimmung der Anforderungen an die wechselseitige Darlegungslast der Parteien ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber in aller Regel keine Kenntnis von den Krankheitsursachen hat und nur in eingeschränktem Maß in der Lage ist, Indiztatsachen zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzutragen. Der Arbeitgeber muss gerade nicht, wie bei einer gesetzlichen Vermutung, Tatsachen darlegen, die dem Beweis des Gegenteils zugänglich sind (*BAG 18. September 2024 - 5 AZR 29/24 - aaO; 13. Dezember 2023 - 5 AZR 137/23 - Rn. 18 mwN*).

d) Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, tritt hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast wieder derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage der Bescheinigung bestand. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Hierzu ist substantiiertes Vortrag zB dazu erforderlich, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßnahmen oder Medikamente ärztlich verordnet wurden. Der Arbeitnehmer muss also zumindest laienhaft bezogen auf den gesamten Entgeltfortzahlungszeitraum schildern, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden haben (*BAG 18. September 2024 - 5 AZR 29/24 - Rn. 14; 8. September 2021 - 5 AZR 149/21 - Rn. 15, BAGE 175, 358*).

2. Dies zugrunde gelegt ist die Revision begründet. 17

a) Grundsätzlich ist die Würdigung der Beweise gemäß § 286 ZPO dem Tatrichter vorbehalten. Revisionsrechtlich ist nur zu überprüfen, ob die Beweiswürdigung in sich widerspruchsfrei und ohne Verletzung von Denkgesetzen und 18

allgemeinen Erfahrungssätzen erfolgt ist, ob sie rechtlich möglich ist und das Berufungsgericht alle für die Beurteilung wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (vgl. BAG 18. September 2024 - 5 AZR 29/24 - Rn. 16).

b) Dieser Überprüfung hält die Berufungsentscheidung nicht stand. Das Berufungsgericht hat bei der Würdigung der von der Beklagten zur Begründung ihrer Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit vorgetragene tatsächlichen Umstände nur jeden einzelnen Aspekt isoliert betrachtet und die rechtlich gebotene Gesamtwürdigung unterlassen. 19

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass jedenfalls die erläuternde ärztliche Bescheinigung des Dr. H vom 17. Oktober 2022 zum ärztlichen Attest vom 7. September 2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung darstellt. Diese enthält die ausdrückliche Aussage, dass der Kläger eine beidseitige Lumboischialgie hatte, „die eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot für 24 Tage vom 07/09/2022 bis 30/09/2022 erforderlich machte“. Sie unterscheidet damit ausreichend zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit. 20

bb) Das Berufungsgericht hat aber bei der Würdigung der von der Beklagten zur Begründung ihrer Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit vorgetragene tatsächlichen Umstände die rechtlich gebotene Gesamtwürdigung unterlassen. Auch wenn man davon ausgehen würde, dass die jeweiligen Umstände für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, begründet das Zusammentreffen derart ungewöhnlicher Umstände in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. 21

(1) Zu berücksichtigen ist zunächst, dass der Arzt in Tunesien dem Kläger am 7. September 2022 „schwere Ischialbeschwerden im engen Lendenwirbelkanal“ bestätigt und für 24 Tage strenge häusliche Ruhe mit der Maßgabe anordnet hat, der Kläger dürfe sich während dieser Zeit nicht bewegen oder reisen. Die Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit überstieg dabei die in § 5 Abs. 4 Satz 1 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie in der im September 2022 geltenden Fassung (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie aF) vorgesehene regelmäßige Höchst- 22



dauer von zwei Wochen erheblich. Ein Überschreiten dieses Zeitraums ist nach § 5 Abs. 4 Satz 2 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie aF möglich, wenn es aufgrund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs sachgerecht erscheint. In diesem Fall kann Arbeitsunfähigkeit bis zur voraussichtlichen Dauer von einem Monat bescheinigt werden. Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie aF ist zwar für Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Parteien des Arbeitsverhältnisses nicht verbindlich und findet auch keine Anwendung auf nicht in Deutschland ausgestellte Bescheinigungen. Sie enthält aber Regelungen, die sich auf medizinische Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beziehen. Hierzu gehören auch die Bestimmungen zur regelmäßigen Höchstdauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit in § 5 Abs. 4 Satz 1 und 2 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie aF (*zur Bedeutung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie für die Beweiswürdigung nach § 286 ZPO vgl. weiter BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 335/22 - Rn. 17*).

Ausgehend hiervon ist auffallend, dass die Bescheinigung vom 7. September 2022 ebenso wenig wie die klarstellende Bescheinigung vom 17. Oktober 2022 Hinweise dazu enthält, warum ein Zeitraum von 24 Tagen sachgerecht war. Dies hätte sich gerade in Anbetracht der Anordnung strenger häuslicher Ruhe mit dem Verbot, sich zu bewegen und zu reisen, aufgedrängt. Hinzu kommt, dass der Arzt bei dieser kategorischen Verhaltensanordnung, die bis zum letzten Tag galt, auf eine Wiedervorstellung zur Nachkontrolle verzichtete. Soweit das Landesarbeitsgericht zu diesem Sachverhalt ausgeführt hat, für die Bescheinigung einer solch lang andauernden Arbeitsunfähigkeit sei es ausreichend, dass eine längere Arbeitsunfähigkeit absehbar sei, mag dies abstrakt zutreffen. Das Berufungsgericht würdigt damit indes nicht die einzelnen Besonderheiten des konkreten Falls.

23

(2) Aus der am 4. Oktober 2022 in Deutschland ausgestellten „Erstbescheinigung“ mit einer bestätigten Arbeitsunfähigkeit vom 4. bis zum 8. Oktober 2022 kann - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - kein Rückschluss auf eine Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer im Streitzeitraum gezogen werden, wenn es sich - wie bescheinigt - tatsächlich um eine „Erstbescheinigung“ gehan-

24

delt hat. Denn dann ist von einer neuen Krankheitsursache auszugehen, die Rückschlüsse auf die Validität zuvor bescheinigter Arbeitsunfähigkeit nicht plausibel begründen kann. Sollte der Arzt in Deutschland allerdings in Unkenntnis der zuvor in Tunesien bescheinigten Arbeitsunfähigkeit tatsächlich die nämlichen Krankheitsursachen diagnostiziert haben, stellen sich angesichts der zahlreichen Krankheitstage im Jahre 2022 Fragen einer Fortsetzungserkrankung. Feststellungen, aufgrund welcher Diagnose dem Kläger am 4. Oktober 2022 Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wurde, hat das Berufungsgericht nicht getroffen.

(3) Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend gewürdigt, dass der Kläger bereits einen Tag nach der bis zum 30. September 2022 attestierten Notwendigkeit häuslicher Ruhe und des Verbots, sich zu bewegen und zu reisen, ein Fährticket für den 29. September 2022 buchte und an diesem Tag mit seinem PKW zunächst mit der Fähre von Tunis nach Genua und dann weiter nach Deutschland zurückreiste. In Anbetracht der Schwere der attestierten Erkrankung und des Verbots zu reisen, ist es überraschend, dass der Kläger bereits einen Tag nach dem Arztbesuch in B am 8. September 2022 ein neues Fährticket buchte und vor Ablauf der ärztlich angeordneten Frist die lange und beschwerliche Rückreise antrat. Die vom Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang angeführte Möglichkeit eines „schlicht genesungswidrigen Verhaltens“ vermag diesen Widerspruch ebenso wenig zu erklären wie die Behauptung des Klägers, er habe das Ticket gebucht, weil die Fähre nur einmal in der Woche fahre und er nach Hause wollte. Das erklärt nicht, warum er angesichts der behaupteten erheblichen Beschwerden und der strengen Verhaltensanordnungen des Arztes in Tunesien davon ausging, zu diesem Termin eine letztlich über 30 Stunden dauernde Fahrt durchführen zu können. 25

(4) Das Berufungsgericht hat im Weiteren nicht ausreichend berücksichtigt, dass der Kläger - abgesehen von der sich an den Sommerurlaub 2017 anschließenden Arbeitsunfähigkeit wegen der stationären Entfernung von Nierensteinen - weitere drei Mal in den Jahren 2017 bis 2020 unmittelbar im Anschluss an seinen Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt hatte. Der Senat hat bereits entschieden, dass sich Zweifel an der sachlichen Richtigkeit einer Arbeits- 26

unfähigkeitsbescheinigung auch daraus ergeben können, dass dem Arbeitnehmer bereits in der Vergangenheit mehrfach im Zusammenhang mit gewährtem Erholungsurlaub Arbeitsunfähigkeit bestätigt worden ist (*vgl. BAG 18. September 1985 - 5 AZR 240/84 - zu I 2 c der Gründe*). Soweit das Landesarbeitsgericht gemeint hat, die Häufung im Fall des Klägers genüge noch nicht, den Beweiswert der vorliegenden Atteste zu erschüttern, auch weil es sich bei den vorherigen Fällen um jeweils in Deutschland erfolgte Krankschreibungen gehandelt habe und bezüglich dieser keine Umstände vorgetragen worden seien, die den Beweiswert dieser Bescheinigungen in Frage stellen, hat es verkannt, dass zum einen auch bei inländischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eine Häufung von Urlaub und sich anschließender Arbeitsunfähigkeit den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern kann und zum anderen die Häufung nicht deshalb unbeachtlich ist, weil der Arbeitgeber in der Vergangenheit die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen akzeptiert hat.

(5) Selbst wenn man mit dem Landesarbeitsgericht der Auffassung ist, die aufgeführten Umstände begründeten jeweils für sich betrachtet allenfalls leichte, aber keine ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit, lässt die vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft unterlassene Würdigung dieser ungewöhnlichen Umstände in einer Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aufkommen. Bei der Bewertung dieser Umstände ist im Blick zu behalten, dass an den Vortrag des Arbeitgebers zur Erschütterung des Beweiswerts keine überhöhten Anforderungen gestellt werden dürfen, weil dieser nur über eingeschränkte Erkenntnismöglichkeiten verfügt. Der Arbeitgeber muss gerade nicht Tatsachen darlegen, die den Beweis des Gegenteils begründen können (*sh. bereits Rn. 15; vgl. BAG 13. Dezember 2023 - 5 AZR 137/23 - Rn. 27*). 27

II. Die aufgezeigten Rechtsfehler führen zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO). Die Entscheidung stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (*vgl. § 561 ZPO*). Der Kläger trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG. 28

Da das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - hierzu keine Feststellungen getroffen hat, ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht den Parteien Gelegenheit zu geben haben, unter Berücksichtigung der Entscheidungsgründe des Revisionsurteils zu der im Streitzeitraum vom Kläger behaupteten Arbeitsunfähigkeit vorzutragen, und ggf. die angebotenen Beweise zu erheben haben.

III. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 29

Linck

Bubach

Neumann

Zorn

Störring