

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes und gesundes neues Jahr. Auf die arbeitsrechtlichen Entscheidungen im Jahre 2020 kann man schon gespannt sein. In dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zunächst noch eine Entscheidung aus dem "alten Jahr" vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls

(im Anschluss an PA 10/2016, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 11.12.2019 (5 AZR 505/18), Pressemitteilung Nr. 45/19

Nach § 3 Abs. 3 EntgFG besteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Hat der Arbeitnehmer sechs Wochen Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen und wird wegen *derselben* Erkrankung erneut arbeitsunfähig, regelt § 3 Abs. 1 Satz 2 EntFG, unter welchen Voraussetzungen erneut ein sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

Was aber, wenn der Arbeitnehmer nach den ersten sechs Wochen wegen einer *anderen* Erkrankung erneut ausfällt? Nun, für diesen Fall gibt es den Grundsatz der **"Einheit des Verhinderungsfalls"**:

Ein Anspruch für weitere sechs Wochen Entgeltfortzahlung existiert nur, wenn der Arbeitnehmer nach der ersten Erkrankung wieder genesen, also arbeitsfähig war und erst nach der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erneut krank geworden ist. Bereits 1989 hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass hierfür auch wenige Stunden außerhalb der Arbeitszeit genügen. Wird der Arbeitnehmer *während* einer bestehenden Erkrankung erneut aus anderen Gründen krank, so dass sich die Dauer der Arbeitsunfähigkeit durch die zweite Erkrankung verlängert, kann er die sechswöchige Entgeltfortzahlung nur einmal in Anspruch nehmen.

Diese Grundsätze und auch der Umstand, dass den Arbeitnehmer die Beweislast dafür trifft, dass er nach der ersten Erkrankung wieder arbeitsfähig war, bevor die neue Erkrankung eintrat, habe ich bereits anhand einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.05.2016 (5 AZR 318/15) in der PA 10/2016 (Entscheidung 2) dargestellt. Da diese Rechtsprechung auch 2016 nicht mehr neu war, verwundert es schon ein wenig, dass das Bundesarbeitsgericht sich nun erneut mit einem solchen Fall befasst hat (bzw. es verwundert, warum das Landesarbeitsgericht Niedersachsen die Revision zugelassen hat).

Zum Sachverhalt führt das Bundesarbeitsgericht in der Pressemitteilung aus:

"... Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. Juli 2017 als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Seit dem 7. Februar 2017 war sie infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis einschließlich 20. März 2017. Im Anschluss bezog die Klägerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte, die zuletzt am 5. Mai 2017 eine bis einschließlich 18. Mai 2017 fortbestehende Arbeitsunfähigkeit attestierten, Krankengeld. Am 19. Mai 2017 unterzog sich die Klägerin wegen eines gynäkologischen Leidens einer seit längerem geplanten Operation. Ihre niedergelassene Frauenärztin bescheinigte am 18. Mai 2017 als „Erstbescheinigung“ eine Arbeitsunfähigkeit vom 19. Mai 2017 bis zum 16. Juni 2017 und durch Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30. Juni 2017.

Die Klägerin erhielt in der Zeit vom 19. Mai bis zum 29. Juni 2017 weder von der Beklagten Entgeltfortzahlung noch von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Mit ihrer Klage hat sie für diesen Zeitraum von der Beklagten die Zahlung von 3.364,90 Euro brutto nebst Zinsen verlangt. Sie hat geltend gemacht, sie sei ab dem 19. Mai 2017 wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung habe am 18. Mai 2017 geendet. ... Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Klage - nach Beweisaufnahme durch Vernehmung von drei Ärzten - abgewiesen. ..."

Hier musste die Arbeitnehmerin also nun beweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit aus der ersten Erkrankung am 18.05.2017 so endete, dass sie bis zum Eintritt der erneuten Arbeitsun-

fähigkeit am 19.05.2017 wieder – ganz kurz – arbeitsfähig war. Dies ist ihr nicht gelungen. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus:

"Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grund liegende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

... Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies ist der Klägerin nicht gelungen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Vernehmung der die Klägerin behandelnden Ärzte umfassend Beweis erhoben. Danach konnte nicht festgestellt werden, dass ein einheitlicher Verhinderungsfall nicht vorlag. Das gilt umso mehr als nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme eine Untersuchung der Klägerin durch den behandelnden Arzt bei der Feststellung der bis einschließlich 18. Mai 2017 attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgte."

Gerade wenn eine neue Arbeitsunfähigkeit unmittelbar folgt, wie hier von einem Tag auf den anderen, ist es mitunter für den Arbeitnehmer schwer, eine neue sechswöchige Entgeltfortzahlung zu erhalten.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de