

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal stelle ich Ihnen eine für die Praxis wichtige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts und ein weiteres Urteil der Instanzrechtsprechung in Bezug auf die Corona-Pandemie vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Dauer der Kündigungsfrist

BAG, Urteil vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21), Pressemitteilung 25/21

Diese Entscheidung hat es in sich!

Man kennt es: Kaum ist die Kündigung zugestellt, erleidet der Arbeitnehmer eine Spontanerkrankung. Selbst bei gleichzeitiger Freistellung ist das Phänomen zu beobachten, welches dann immerhin noch dazu führt, dass der Urlaub und ggfls. Überstunden am Ende abgegolten werden müssen.

Im vorliegenden Fall hatte das Bundesarbeitsgericht es mit der Eigenkündigung einer Arbeitnehmerin und einer Arbeitsunfähigkeit "passgenau" vom Tag der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu tun. Der Arbeitgeber hatte die Entgeltfortzahlung verweigert, die Vorinstanzen hatten der Zahlungsklage der Arbeitnehmerin noch stattgegeben. In der Pressemitteilung heißt es:

"Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit Ende August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 8. Februar 2019 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 22. Februar 2019 und legte der Beklagten eine auf den 8. Februar 2019 datierte, als Erstbescheinigung gekenn-

zeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Klägerin abdecke. Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burn-Out gestanden. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 8. Februar bis zum 22. Februar 2019 gerichteten Zahlungsklage stattgegeben.

Die vom Senat nachträglich zugelassene Revision der Beklagten hat Erfolg. Die Klägerin hat die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit im Streitzeitraum zunächst mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen. Diese ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. Die Koinzidenz zwischen der

Kündigung vom 8. Februar zum 22. Februar 2019 und der am 8. Februar bis zum 22. Februar 2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Klägerin ist im Prozess ihrer Darlegungslast zum Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit – auch nach Hinweis des Senats – nicht hinreichend konkret nachgekommen. Die Klage war daher abzuweisen."

Wohlgemerkt hatte die Arbeitnehmerin nach pflichtgemäßem Hinweis des BAG noch die Möglichkeit, ihren behandelnden Arzt als Zeugen zu benennen und ihn von der Schweigepflicht zu entbinden, um ihrer Beweislast nachzukommen. Ob dies von der Klägerin nicht ernst genug genommen wurde oder der Arzt sich dem verwehrt hat, ist nicht bekannt.

Fraglich ist noch, wie damit umgegangen werden kann, wenn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht ganz so "passgenau" erfolgt. Oftmals wird die Erstbescheinigung noch nicht die gesamte Kündigungsfrist umfassen, sondern dies wird erst durch Folgebescheinigungen erreicht werden. Aber mit Bezug auf diese Entscheidung wird man möglicherweise auch dann den Beweiswert der Bescheinigung erschüttern können, um die Aussage des Arztes zu erzwingen.

2 Entgeltfortzahlung trotz Covid-19-Quarantäne

ArbG Aachen, Urteil vom 20.03.2021 (1 Ca 3196/20), Pressemitteilung vom 27.07.2021

Bei dieser Entscheidung geht es um den Grundsatz, dass Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch ist, dass die Arbeitsunfähigkeit die einzige Ursache für den Wegfall des Arbeitsentgeltsanspruchs ist. In der Pressemitteilung heißt es:

"In einem jetzt veröffentlichten Urteil hat das Arbeitsgericht Aachen festgestellt, dass eine gegenüber einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer angeordnete Quarantäne dessen Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausschließt.

Der klagende Arbeitnehmer suchte im Mai 2020 wegen Kopf- und Magenschmerzen einen Arzt auf. Dieser stellte die Arbeitsunfähigkeit fest, führte einen Covid-19-Test durch und meldete dies gegenüber dem zuständigen Gesundheitsamt. Das Gesundheitsamt ordnete wenige Tage später gegenüber dem Kläger Quarantäne an; der Covid-19-Test fiel im

Nachgang negativ aus. Nach Kenntnis von der Quarantäneanordnung zog die Arbeitgeberin die zunächst an den Kläger geleistete Entgeltfortzahlung von der Folgeabrechnung wieder ab und brachte stattdessen eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz zur Auszahlung. Sie hat sich darauf berufen, dass bei einem Zusammentreffen von Quarantäne und Erkrankung Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz Entgeltfortzahlungsansprüche verdrängen. Die auf Zahlung der sich aus der Rückrechnung ergebenden Differenz gerichtete Klage des Klägers hatte Erfolg. Das Arbeitsgericht ist der Argumentation der Arbeitgeberin nicht gefolgt und hat festgestellt, dass die angeordnete Quarantäne den Entgeltfortzahlungsanspruch des arbeitsunfähig erkrankten Klägers nicht ausschließt. Es sei zwar richtig, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch die Arbeitsunfähigkeit als einzige Ursache

für den Wegfall des Arbeitsentgeltsanspruches voraussetze. Diese Voraussetzung liege hier aber vor, da der Arzt die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Kopf- und Magenschmerzen attestiert habe. Demgegenüber bestehe der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz gerade nicht für arbeitsunfähige Kranke, sondern nur für Ausscheider, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige. Nur bei den Genannten, bei denen der Verdienst gerade aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Maßnahme entfalle, müsse auf die subsidiäre Regelung des Infektionsschutzgesetzes zurückgegriffen werden."

IMPRESSUM

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