

NEUE RECHTSPRECHUNG ZUR ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL



Der Arbeitsrechtler Dr. Wolf (Fachkanzlei für Arbeitsrecht Butzbach und Büdingen) weist auf beiliegende praxisrelevante aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hin: Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung (Urteil vom 11.12.2019 – 5 AZR 505/18) zur Beweislast des Arbeitnehmers bei Folgeerkrankungen Stellung genommen. Hintergrund war nachfolgender Fall: Die Klägerin war als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Aufgrund eines psychischen Leidens war er zuletzt

bis einschließlich 18.05.2017 krankgeschrieben. Einen Tag später, am 19.05.2017, unterzog sich die Klägerin wegen eines gynäkologischen Leidens einer seit längerem geplanten Operation. Die niedergelassene Frauenärztin bescheinigte in einer „Erstbescheinigung“ eine Folge-Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum 19.05.2017 bis 16.06.2017 und durch Folge-Bescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30.06.2017. Danach befand sich die Klägerin in Urlaub

und nahm Überstundenausgleich. Sodann begab sie sich in psychotherapeutischer Behandlung. Mit ihrer Klage forderte die Klägerin u.a. (erneute) Entgeltfortzahlung für den Zeitraum ab 19.05.2017. Hierbei vertrat sie die Auffassung, es habe sich um eine neue Erkrankung gehandelt. Die Arbeitgeberin hingegen vertrat die Auffassung, den Umständen nach sei von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen. Die vorherige psychische Erkrankung sei nicht vollständig ausgeheilt gewesen. Die Krankheiten (gynäkologisches Leiden und psychische Erkrankung) hätten sich vielmehr überschneiden. Dies führe nach den Grundsätzen der „Einheit des Verhinderungsfalls“ dazu, dass der Arbeitgeber nicht nochmals Entgeltfortzahlung leisten müsse. Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage der Arbeitnehmerin auf (weitere) Entgeltfortzahlung daher abgewiesen. In seiner Begründung weist das BAG darauf hin, dass aufgrund des engen zeitlichen Zusammen-

hangs beider Erkrankungen die Arbeitnehmerin im konkreten Fall hätte darlegen und beweisen müssen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit (w/psychischer Probleme) im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung (w/gynäkologischer Behandlung) vollständig ausgeheilt war. Dies sei der Arbeitnehmerin nicht gelungen. Die Klage auf weitere Entgeltfortzahlung wurde daher abgewiesen.

Hieraus ergeben sich aus Sicht des Fachanwalts Dr. Wolf folgende praktische Konsequenzen: Immer, wenn die Folgeerkrankung im engen zeitlichen Zusammenhang mit einer vorangegangenen Ersterkrankung steht, kann der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen sein. Den Arbeitnehmern ist daher zu raten, sich durch aussagekräftige Atteste abzusichern. Auf Arbeitgeberseite lohnt sich ein kritischer Blick auf die zeitlichen Abläufe der Erkrankung.

Dr. jur. Wolf
Fachkanzlei für Arbeitsrecht –
Butzbach und Büdingen