ARBEITSRECHT

Entgeltfortzahlung: Zwischenzeitliche Arbeitsfähigkeit kann erneuten Anspruch begründen

von RA Michael Röcken, Bonn, ra-roecken.de

| Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt der sog. Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls: Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit (AU) eine weitere Erkrankung auf, die zur AU führt, verlängert sich der Anspruchszeitraum nicht. Etwas anderes gilt, wenn der Mitarbeiter zwischenzeitlich arbeitsfähig war. Eine Arbeitsfähigkeit von wenigen Stunden kann dabei ausreichen, um einen erneuten Fortzahlungsanspruch zu begründen (Landesarbeitsgericht [LAG] Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 14.12.2021, Az. 5 Sa 101/21, Abruf-Nr. 227268). |

Sachverhalt

Angestellte kündigt und klagt erneuten Entgeltfortzahlungsanspruch ein

Eine alleinerziehende Teilzeitangestellte (30-Stunden-Woche) klagte nach einer Eigenkündigung gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber. Streitig war u. a. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Die Klägerin war ursprünglich vom 20.04. bis einschließlich 29.05. (Freitag vor Pfingsten) krankgeschrieben (Diagnose: M62.88; myofasziales Schmerzsyndrom im Schulter-/Nackenbereich, beidseits). Am 02.06. (Dienstag nach Pfingsten) war sie wieder zur Arbeit erschienen und vom Geschäftsführer zum Gespräch gebeten worden. Im Anschluss an das Gespräch hatte sie ihre Hausärztin aufgesucht. Diese hatte zunächst die Diagnose Z60 G (Kontaktanlässe mit Bezug auf die soziale Umgebung) gestellt und diese in Folgebescheinigungen bis zum 31.07. um F 32.1 G (mittelgradige depressive Episode) ergänzt. Der Arbeitgeber lehnte eine erneute Entgeltfortzahlung ab. Er war der Auffassung, dass die ursprüngliche Erkrankung weiter andauere. Die Klage hatte vor dem LAG Erfolg.

Entscheidungsgründe

Einheit des Verhinderungsfalls greift vorliegend nicht

Das LAG sah den Anspruch auf Entgeltfortzahlung als gegeben an. Nach § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) habe ein erkrankter Arbeitnehmer diesen Anspruch für die Zeit der AU bis zur Dauer von sechs Wochen. Werde der Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut krankheitsbedingt arbeitsunfähig, entstehe grundsätzlich ein neuer Anspruch, wenn die AU auf einer anderen Krankheit beruhe. Der Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls greife im hiesigen Fall nicht, da die erste Arbeitsverhinderung bereits beendet gewesen sei. Die Erkrankung ab dem 03.06. sei ein neuer Verhinderungsfall. Die Klägerin habe am 02.06. die Arbeit wieder aufgenommen und den zeitlich überwiegenden Teil ihrer arbeitstäglichen Leistung bereits erbracht. Aus den AU-Bescheinigungen ergebe sich, dass die Klägerin ab dem 03.06. nicht infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig gewesen sei wie der, die bei der AU im April/Mai zugrunde gelegen habe.

WICHTIG | Wenn Sie in einem ähnlichen Fall wie dem vorliegenden als Arbeitgeber bestreiten, dass eine neue Erkrankung besteht, muss Ihr Arbeitnehmer Tatsachen vortragen, dass keine Fortsetzungserkrankung besteht, z. B. durch eine Schweigepflichtentbindung. Kann der ausstellende Arzt die erneute AU dann allerdings entsprechend begründen, so werden Sie als Arbeitgeber den Beweiswert der Bescheinigung kaum erschüttern können.