

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 33/17

4 Ca 1066/16 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 31.05.2017

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 31.05.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.12.2016 – 4 Ca 1066/16 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Klägerin ist seit dem 15.06.2010 bei der Beklagten als Kundenbetreuerin beschäftigt. Ihr Stundenlohn betrug zuletzt 8,50 EUR brutto.

Die Klägerin war im Jahr 2015/2016 mehrfach arbeitsunfähig krank. Die einzelnen Krankheitszeiten ergeben sich aus der Aufstellung gemäß Bl. 23 d. A. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeiträume:

11. – 15.03.2015,
16. – 20.03.2015,
27. – 29.04.2015,
30.04.2015,
01. – 17.05.2015,
03. – 07.07.2015 und
18.08. – 29.09.2015.

Für weitere Zeiten zahlte die Beklagte der Klägerin keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Für den Krankheitszeitraum 21.12.2015 bis 03.01.2016 stellte der Allgemeinarzt Dr. B. der Klägerin eine Erst- und für den Zeitraum 04.01. bis 24.01.2016 eine Folgebescheinigung aus. Ab dem 01.02.2016 bezog die Klägerin Krankengeld. Seit dem 27.02.2016 befand sie sich in Mutterschutz.

Vom 14. bis 20.12.2015 war die Klägerin von Dr. B. wegen „Krankheiten des Ösophagus, des Magens und des Duodenums“ arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Beklagten war diese Krankheitsursache bekannt, ebenso die Diagnosen der Ausfallzeiten im Zeitraum 11.03. – 23.08.2015. Nicht bekannt sind die Krankheitsursachen im Zeitraum 24.08. bis 20.11.2015.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin Entgeltfortzahlung in rechnerisch unstreitiger Höhe für den Zeitraum vom 21.12.2015 bis zum 31.01.2016. Sie habe eine neue Erstbescheinigung und eine Folgebescheinigung vorgelegt, so dass die Beklagte bis einschließlich 31.01.2016 Entgeltfortzahlung leisten müsse.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 1.683,00 EUR brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28.05.2016 an sie zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, dass zwischen den Erkrankungen, für die sie bereits Entgeltfortzahlung geleistet habe, und den streitgegenständlichen, kein Zusammenhang bestehe bzw. den Erkrankungen kein gemeinsames Grundleiden zugrunde liege. Die Klägerin habe die Krankheitsursachen nicht hinreichend dargelegt. Die einzelnen Erkrankungen stünden im Zusammenhang mit der Schwangerschaft der Klägerin bzw. daraus resultierender Erkrankungen. Die schriftliche Erklärung der behandelnden

Ärztin (Bl. 27 d. A.), dass es sich um keine Risikoschwangerschaft gehandelt habe, reiche nicht aus.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Klägerin hätte erklären müssen, welche Ursachen den in der Aufstellung von Blatt 23 schwarz gedruckten Erkrankungszeiträumen zwischen August 2015 und Januar 2016 zugrunde gelegen haben. Die Bestätigung ihrer behandelnden Ärztin, dass keine Risikoschwangerschaft bestanden habe, ersetze den notwendigen Vortrag nicht. Auffällig sei auch, dass der behandelnde Allgemeinmediziner, der eine Erstbescheinigung für die Zeit vom 14.12.2015 bis zum 20.12.2015 ausgestellt habe, für den nahtlos anschließenden Zeitraum vom 21.12.2015 bis zum 03.01.2016 eine neue Erstbescheinigung ausgestellt habe. Angesichts dessen hätte die Klägerin vortragen müssen, dass die vom 14.12.2015 bis zum 20.12.2015 bestehende Erkrankung am 21.12.2015 bereits ausgeheilt gewesen sei.

Gegen das ihr am 10.01.2017 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 06.02.2017 Berufung eingelegt und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 24.03.2017 am 23.03.2017 begründet.

Die Klägerin meint, dass selbst wenn zwischen den von Herrn Dr. B. im Jahr 2015 bescheinigten Erkrankungen und der Krankheit im streitgegenständlichen Zeitraum ein Zusammenhang bestanden haben sollte, bestünde noch ein Entgeltfortzahlungsanspruch. Für die Zeit vom 21.12.2015 bis 03.01.2016 habe Dr. B. eine Erstbescheinigung ausgestellt. Es habe sich um keine Fortsetzungserkrankung gehandelt.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des am 07.12.2016 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck, Az. 4 Ca 1066/16, zu verurteilen, an die Klägerin 1.683,00 EUR brutto zzgl. Zinsen i. H. v. 5%-Punkten über dem Basiszinssatz zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte bezieht sich auf ihren erstinstanzlichen Vortrag sowie die Ausführungen des Arbeitsgerichts.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht der Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit vom 21.12.2015 bis 24.01.2016 gem. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG nicht zu.

1. Nach § 3 Abs. 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

Ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von erneut sechs Wochen entsteht nach dieser Vorschrift, wenn der Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit abermals krankheitsbedingt arbeitsunfähig wird und die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht. Etwas anderes gilt, wenn es sich bei der neuen Erkrankung um eine Fortsetzung der früheren Erkrankung handelt. Eine wiederholte Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit und damit eine Fortsetzungserkrankung liegt vor, wenn die Krankheit, auf der die frühere Arbeitsunfähigkeit be-

ruhte, in der zwischen dem Ende der vorausgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit medizinisch nicht vollständig ausgeheilt war, sondern als Grund-
leiden latent weiter bestanden hat, sodass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung
der früheren Erkrankung darstellt (BAG 13.07.2005 – 5 AZR 389/04 –). Bei Arbeits-
unfähigkeit „infolge derselben Krankheit“ behält der Arbeitnehmer den Entgeltfortzah-
lungsanspruch innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nur für die Dauer von
insgesamt sechs Wochen. Wird er innerhalb der Frist eines Jahres wegen derselben
Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, braucht der Arbeitgeber ihm nur für insgesamt
sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter zu gewähren. Dabei kann der Zeitraum von
42 Kalendertagen unterbrochen werden. Führt dieselbe Krankheit zu mehreren Zei-
ten der Arbeitsunfähigkeit, so sind diese mehreren Zeiten zu addieren. Entgeltfort-
zahlung steht dem Arbeitnehmer also für insgesamt höchstens 42 Kalendertage zu,
soweit nicht die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder 2 EFZG vorliegen.

Für das Bestehen einer Fortsetzungserkrankung nach § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG trifft
nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Arbeitgeber die Beweis-
last, weil es sich hierbei um eine Ausnahmeregelung von dem allgemeinen Grund-
satz der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall handelt (BAG 13.07.2005 – 5 AZR
389/04 -). Bei der Verteilung der Darlegungslast ist allerdings zu berücksichtigen,
dass der Arbeitgeber kaum in der Lage ist, das Bestehen einer Fortsetzungserkran-
kung darzulegen, weil er über die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit durch die Arbeits-
unfähigkeitsbescheinigungen nicht unterrichtet wird (BAG 13.07.2005 – 5 AZR
389/04 -). Über diese Bescheinigungen erhält der Arbeitgeber noch nicht einmal eine
Bewertung darüber, ob es sich um eine Fortsetzungserkrankung gehandelt haben
könnte. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie muss eine Arbeitsun-
fähigkeitsbescheinigung nämlich lediglich erkennen lassen, ob es sich um eine Erst-
oder Folgebescheinigung handelt. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 6 Arbeitsunfähigkeits-
Richtlinie ist eine Erstbescheinigung auszustellen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit
erstmalig festgestellt wird. Dauert die Arbeitsunfähigkeit dagegen länger als in der
Erstbescheinigung angegeben, ist nach Prüfung der aktuellen Verhältnisse gemäß §
5 Abs. 2 Satz 1 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie eine Folgebescheinigung auszustellen.
Hat jedoch nach dem Ende einer Arbeitsunfähigkeit Arbeitsfähigkeit bestanden,
wenn auch nur kurzfristig, so ist gemäß § 5 Abs. 2 Satz 3 Arbeitsunfähigkeits-

Richtlinie wiederum eine Erstbescheinigung auszustellen. Ist aber selbst nach kurzen Arbeitsfähigkeitszeiträumen und anschließender erneuter Erkrankung eine Erstbescheinigung auszustellen, so ist ersichtlich, dass der Begriff der Folgearbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht identisch ist mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über eine Fortsetzungserkrankung. Eine Bescheinigung über letzteres ist in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie nicht vorgesehen.

Der Arbeitgeber kann zwar nach § 69 Abs. 4 SGB X bei der zuständigen Krankenkasse nachfragen, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Er erhält von der Krankenkasse jedoch lediglich eine wertende Mitteilung. Er hat keine Möglichkeit, deren Richtigkeit zu überprüfen (BAG 13.07.2005 – 5 AZR 389/04 -).

Diese Unkenntnis des Arbeitgebers von den Krankheitsursachen berücksichtigt der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts bei der Verteilung der Darlegungslast zum Bestehen einer Fortsetzungserkrankung. Ausgangspunkt ist, dass der Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zunächst einen Entgeltfortzahlungsanspruch von sechs Wochen hat. Die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG trägt der Arbeitnehmer. Er genügt seiner Darlegungs- und Beweislast gemäß § 5 Abs. 1 EFZG regelmäßig durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ist der Arbeitnehmer jedoch innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 EFZG länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht ausreichend, weil sie aus den oben genannten Gründen keine Angaben zum Bestehen oder Nichtbestehen einer Fortsetzungserkrankung enthält. Der Arbeitnehmer muss deshalb auf andere Weise als durch Vorlage einer (neuen) Erstbescheinigung darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die sich zu eben dieser Frage verhält. Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen einer neuen Krankheit, obliegt dem Arbeitnehmer die Darlegung der Tatsachen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Dabei hat der Arbeitnehmer den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden (BAG 13.07.2005 – 5 AZR 389/04 -). Die bloße Entbindung der Ärzte von der Schweigepflicht durch den Arbeitnehmer ist demnach im Rahmen der sekundären Darlegungslast nicht ausreichend. Der Arbeitnehmer muss vielmehr

tatsächliche Angaben machen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, eine etwaige Wertung der Krankenkasse zu überprüfen (BAG 10.09.2014 – 10 AZR 651/12 -).

2. Die Klägerin war im Zeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig. Vor dem streitbefangenen Krankheitszeitraum war sie innerhalb von gut neun Monaten an insgesamt 129 Kalendertagen arbeitsunfähig krank. Die Beklagte hat bestritten, dass im streitbefangenen Zeitraum eine neue Krankheit vorgelegen hat. Sie hat behauptet, bei der Erkrankung ab dem 21.12.2015 habe es sich um eine Fortsetzungserkrankung einer der bereits vorher aufgetretenen und nicht ausgeheilten Krankheiten gehandelt.

Angesichts dessen wäre die Klägerin unter Zugrundelegung der oben dargestellten Rechtsprechung gehalten gewesen, Tatsachen vorzutragen, aus denen auf das Nichtvorliegen derselben Krankheit hätte rückgeschlossen werden können. Die Klägerin hätte darum ihre Diagnosen für den streitbefangenen Erkrankungszeitraum und die nicht erläuterten Arbeitsunfähigkeitszeiten darlegen müssen. Zumindest hätte sie eine ärztliche Bescheinigung beibringen müssen, aus der sich ergibt, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Das hat sie unterlassen und damit die ihr obliegende Darlegungslast nicht erfüllt.

Es reicht nicht aus, wenn die Klägerin behauptet, es habe ab dem 21.12.2015 eine neue Erkrankung vorgelegen und zur Begründung auf die Erstbescheinigung ihres behandelnden Arztes Dr. B. verweist. Der Umstand, dass ihr Arzt eine Erstbescheinigung ausgestellt hat, schließt nach den obigen Ausführungen gerade nicht aus, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt. Ihr fehlt die entsprechende Aussagekraft.

Eine ärztliche Bescheinigung, wonach es sich um keine Fortsetzungserkrankung gehandelt hat, hat die Klägerin nicht vorgelegt. Die Bescheinigung der behandelnden Frauenärztin, wonach bei der Klägerin keine Risikogravidität bestand (Bl. 27 d. A.), sagt nichts darüber aus, ob der für die Zeit ab dem 21.12.2015 bescheinigten Krankheit dasselbe Grundleiden zugrunde lag wie den Krankheiten in den Zeiträumen 11.03. bis 23.08.2015 und insbesondere 24.08. bis 20.11.2015. Ausgeschlossen ist das nach dem Inhalt der Erklärung keineswegs.

Schließlich war auch die Entbindung der Ärzte von der Schweigepflicht unzureichend. Denn die Schweigepflichtsentbindung ersetzt keinen Sachvortrag. Die Klä-

gerin hätte vielmehr Tatsachen vortragen müssen, aus denen auf das Nichtvorliegen derselben Krankheit rückgeschlossen werden kann. An dieser Darlegung, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt, fehlt es bereits.

Eine Vernehmung des Dr. B. zur Frage der Fortsetzungserkrankung kam nicht in Betracht, denn dies hätte zu einer Ausforschung des Zeugen ohne vorherigen Sachvortrag geführt. Zudem hat Dr. B. nur einen Teil der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausgestellt. Der weitaus größte Teil stammt von der Frauenärztin A..

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 2 ArbGG. Der Entscheidung liegen die vom 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts in den Entscheidungen vom 13.07.2015 (5 AZR 389/04) und 25.05.2016 (5 AZR 318/15) aufgestellten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei Fortsetzungserkrankung zugrunde.