

Herausgeber

Prof. Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Holger Fleischer
Prof. Dr. Johanna Hey
Prof. Dr. h.c. Rudolf Mellinshoff
Prof. Dr. Katharina Uffmann
Prof. Dr. Barbara E. Weissenberger
Prof. Dr. Francesca Werth
Dr. Monika Winnemann

Magazin

Gastkommentar

Andrea Leufgen / David Quinke
Gesetz zur Einführung eines
Leitentscheidungsverfahrens
beim BGH

DER BETRIEB digital in Owlit lesen!

In Ihrem Abonnement enthalten:
Digitaler Zugriff auf DER BETRIEB-Ausgaben,
Urteile, Gesetze, Verordnungen uvm. –
laufend aktualisiert.



Betriebswirtschaft

Andreas Dauerer / Elisabeth Held / Anton A. Burger
Ist die grüne Transformation des internen Controllings durch
Standardisierung und Normung wirklich zielführend? 2779

Steuerrecht

Wilfried Mannek / Katrin Dorn
Aktuelle Gesetzesänderungen und Entwicklungen im Bereich
des ErbStG sowie des BewG 2785

Johannes Urban
Insolvenzgeld und Steuer – der verschwundene Restlohnanspruch 2792

Begünstigungstransfer bei der Erbschaftsteuer (M. Loose) 2799

Verfassungsmäßigkeit des SolZG 1995 (F. Werth) 2801

Elektronische Übermittlung von Bilanzen sowie
Gewinn- und Verlustrechnungen (BMF) 2802

Kürzung nach § 9 Nr. 3 GewStG bei ausländischer Betriebsstätte (BFH) 2803

Wirtschaftsrecht

Hartwin Bungert / Christian Strothotte
Grenzüberschreitende Umwandlungsmaßnahmen: Praxiserfahrungen
mit dem neuen Recht 2814

Insolvenzantrag des Finanzamts: Anforderungen an die
Glaubhaftmachung von Steuerforderungen (BGH) 2823

DSGVO-Schadensersatz in sog. Scraping-Fällen: Bestimmung eines
Leitentscheidungsverfahrens beim BGH (BGH) 2828

Arbeitsrecht

Gregor Thüsing
Beschäftigtendatenschutz auf der Zielgeraden? 2830

Grundsatz der Monokausalität bei Arbeitsunfähigkeit und gleichzeitigem
Tätigkeitsverbot (M. Kühnreich) 2836

Schadensersatzanspruch der Arbeitnehmerin wegen Nichterfüllung des
datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs (BAG) 2837

Urlaubsansprüche und Annahmeverzugslohn nach Freistellung wegen
fehlenden einrichtungsbezogenen Immunitätsnachweises (BAG) 2839

Grundsatz der Monokausalität bei Arbeitsunfähigkeit und gleichzeitigem Tätigkeitsverbot

Fallen Arbeitsunfähigkeit und ein behördliches Verbot zur Durchführung der Arbeitsleistung zusammen, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, selbst wenn die Arbeitsunfähigkeit zeitlich vor dem Beginn des Verbots der Arbeitstätigkeit begann.

BAG, Urteil vom 19.06.2024 – 5 AZR 241/23

RA/FAArBR Dr. Mathias Kühnreich ist tätig bei BUSE Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB in Düsseldorf.

Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

Die Parteien stritten über einen Anspruch der Arbeitnehmerin auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Klägerin war als Krankenschwester im Krankenhaus der Beklagten beschäftigt. Die Klägerin war nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft. Sie legte der Beklagten weder einen Impf- oder Genesungsnachweis noch ein ärztliches Zeugnis über eine medizinische Kontraindikation vor. Sie erbrachte ihre Arbeitsleistung als Krankenschwester bei der Beklagten auch zu Beginn und bis zum Herbst des Jahres 2022. Mit Schreiben vom 30.05.2022 forderte das örtlich zuständige Gesundheitsamt der Stadt Essen die Klägerin auf, bis zum 07.06.2022 einen Nachweis nach § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG a.F. vorzulegen. Dem kam die Klägerin nicht nach. Sie berief sich auf ihr informationelles Selbstbestimmungsrecht.

Am 08.09.2022 erschien die Klägerin morgens um 06:00 Uhr nicht zu der Frühschicht, zu der sie eingeteilt war, und meldete sich arbeitsunfähig. Mit Postzustellungsurkunde vom 08.09.2022 um 13:40 Uhr untersagte das Gesundheitsamt der Klägerin wegen Nichtvorlage des geforderten Nachweises die Tätigkeit in der Einrichtung der Beklagten sowie das Betreten der Einrichtung zum Zweck der Verrichtung der Tätigkeit.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass ihre Arbeitsunfähigkeit vor der Untersagung des Gesundheitsamtes begonnen hat, sodass sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung in dem gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit bis zu einem Umfang von sechs Wochen habe.

II. Entscheidung

Sowohl das ArbG Essen als auch das LAG Düsseldorf und letztlich auch das BAG haben dem Klagebegehren nicht stattgegeben.

Das BAG hat ebenso wie die Vorinstanzen den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall unter Hinweis auf den Grundsatz der Monokausalität abgelehnt.

Arbeitnehmer erhalten nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG bis zur Dauer von sechs Wochen weiterhin ihr Entgelt, wenn sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert sind, ohne dass sie ein Verschulden trifft. Nach den allgemeinen Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG.

Zwar war die Klägerin im Streitzeitraum arbeitsunfähig erkrankt, ein Verschulden der Klägerin daran war auch nicht ersichtlich und die Arbeitsunfähigkeit hatte sogar vor dem

Zugang des Betretungsverbotes unstreitig begonnen. Dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung steht aber gleichwohl der Grundsatz der Monokausalität entgegen.

Die Klägerin war aufgrund der Ordnungsverfügung des Gesundheitsamtes der Stadt Essen vom 06.09.2022 an der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung gehindert. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht grds. aber nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt also voraus, dass der oder die erkrankte Mitarbeitende ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Angesichts dieses Kausalitätserfordernisses besteht damit kein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer im Fall der Nichterkrankung aus anderen Gründen nicht gearbeitet und kein Entgelt erhalten hätte.

Diese Grundsätze gelten ebenso, wenn durch ein Gesundheitsamt ein Verbot nach § 2a Abs. 5 Satz 3 IfSG a.F. erlassen wird, wonach untersagt wird, eine Tätigkeit in der Einrichtung/ dem Unternehmen des Arbeitgebers auszuüben sowie die Einrichtung/das Unternehmen zu betreten, und der oder die Mitarbeitende in diesem Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Anders als in den Fällen von Arbeitnehmern, die sich infolge einer ansteckenden Krankheit aufgrund einer hierauf bezogenen behördlichen Anordnung in häusliche Isolierung (Quarantäne) begeben müssen und dort ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, ist der Kausalzusammenhang bei einem behördlichen Betretungsverbot nicht gewahrt. Es ist ein weiterer, paralleler Umstand, der für sich allein gesehen Grund der Arbeitsverhinderung ist.

Daher war die Krankheit der Klägerin vorliegend nicht die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch bestand daher nicht.

III. Praxishinweise

Das BAG hat mit dieser Entscheidung klargestellt, dass auch bei behördlichen Betretungsverboten ein Entgeltfortzahlungsanspruch nicht besteht, selbst wenn zeitlich zuvor unstreitig eine Arbeitsunfähigkeit begann.

Aus der Sicht eines Praktikers sollten daher Arbeitgeber stets den Grundsatz der Monokausalität beachten und prüfen, ob tatsächlich die Arbeitsunfähigkeit der alleinige Grund für die Nichterbringung der Tätigkeit ist. Sollte dies nicht der Fall sein, muss Entgeltfortzahlung regelmäßig nicht geleistet werden. In jedem Fall sollte vermieden werden, dass aus der Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stets gefolgert wird, dass in jedem Fall auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Dies ist nämlich ein Trugschluss, der dazu führen kann, dass Leistungen an arbeitsunfähige Mitarbeiter erbracht werden, obwohl diese darauf keinen Anspruch haben.