



Arbeitswiederaufnahme trotz testierter Arbeitsunfähigkeit

Dr. W. betreibt eine Zahnarztpraxis im Großraum Hannover mit insgesamt vier Mitarbeiterinnen. Wie in allen kleineren Betrieben reißt selbst der Ausfall nur eines Mitarbeiters grundsätzlich eine empfindliche Lücke. Umso erfreulicher ist es, wenn eine Mitarbeiterin vor Ablauf der Krankschreibung in die Praxis zurückkehren und ihre Tätigkeit wieder aufnehmen will. Fraglich ist jedoch, ob dies so ohne Weiteres möglich ist oder ob nicht evtl. die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dem entgegensteht?

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus arbeitsrechtlicher Sicht

Aufgrund des Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, regelmäßig zum Dienst zu erscheinen, um seine vertraglich geschuldeten Leistungen zu erbringen. Eine Arbeitspflicht besteht jedoch ausnahmsweise nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig ist. In diesen Fällen hat er gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zu einer Dauer von maximal sechs Wochen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer und ist deswegen arbeitsunfähig, ist er verpflichtet, seinen Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Allerdings ist der Arbeitgeber durchaus berechtigt, auch schon vorher die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu verlangen. Dies setzt jedoch eine ausdrückliche Verlangenshandlung des Arbeitgebers voraus (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Aus arbeitsrechtlicher Sicht kommt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zu. Denn die vom behandelnden Arzt ausgestellte

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt als Beweis für die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

Vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers

Der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehende Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung und den Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung. Neben diesen Hauptleistungspflichten obliegen den Parteien jedoch auch Nebenpflichten. Eine Nebenpflicht des Arbeitgebers ist die sogenannte Fürsorgepflicht.

Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus dem schuldrechtlichen Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), genauer gesagt aus den Bestimmungen des § 241 Abs. 2 BGB¹. Nach dieser Norm ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Rechte aus dem Arbeitsverhältnis nur unter (zumutbarer) Berücksichtigung der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Hieraus resultiert z.B. die Pflicht des Arbeitgebers, bei der Umsetzung des Arbeitsvertrages das Leben und die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen.

Keht nun, wie im Eingangsbeispiel skizziert, eine Mitarbeiterin zurück, obwohl das Enddatum ihrer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch nicht erreicht ist, stellt dies für den Arbeitgeber eine „Zwickmühle“ dar. Einerseits spricht es für die Motivation der Arbeitnehmerin, dass sie vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen will, was gleichzeitig auch dem Betrieb zugute kommt. Andererseits hat Dr. W. jedoch auch die Fürsorgepflicht zu beachten und darf nicht außer Acht lassen, dass der behandelnde Arzt in seinem Testat die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bescheinigt hat. Ihm liegt also ein Beweis für die Arbeitsunfähigkeit seiner Mitarbeiterin vor. Somit besteht die Besorgnis, dass sich die Mitarbeiterin durch die vorzeitige Arbeitsaufnahme schädigen könnte, was mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers grundsätzlich nicht vereinbar ist.

Infolge des hohen Beweiswertes der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung braucht es Dr. W. daher nicht ohne Weiteres zu akzeptieren, dass die Mitarbeiterin

¹ Weitere (speziellere) Konkretisierungen der Fürsorgepflicht finden sich z.B. in den §§ 617 – 619 BGB

vorzeitig ihren Dienst wieder aufnimmt. Denn diese vorzeitige Arbeitsaufnahme kann neben der Verletzung der Fürsorgepflicht auch zu versicherungsrechtlichen Problemen führen.

So stelle man sich zum Beispiel vor, dass die vorzeitig zurück gekehrte Mitarbeiterin einen Arbeitsunfall erleidet oder auf dem Weg von oder zur Arbeitsstätte verunfallt. In diesen Fällen kann die Berufsgenossenschaft ggf. geltend machen, dass der Arbeitsunfall nur deswegen eingetreten ist, weil die Arbeitnehmerin aufgrund der durch die Krankheit reduzierten Konzentrations- und Leistungsfähigkeit nicht in der Lage war, die Arbeit wieder aufzunehmen oder sicher den Weg zur Arbeitsstätte zurückzulegen. Eine solche Konstellation kann dazu führen, dass die Berufsgenossenschaft ihre Leistungspflicht bestreitet. In diesem Falle läge die Beweispflicht beim Arbeitnehmer, dass er zum Zeitpunkt des Arbeitsantritts wieder uneingeschränkt diensttauglich war.

Lösungsweg

Wie bereits ausgeführt, muss der Arbeitgeber der Wiederaufnahme der Beschäftigung vor Erreichen des Endtermins der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht zustimmen. Eine solche ablehnende Haltung ist zwar aus juristischer Sicht dem Arbeitgeber anzuraten, hat jedoch das unbefriedigende Ergebnis, dass eine vorzeitig gesundete Mitarbeiterin ihren vertraglichen Pflichten nicht nachzukommen braucht und der Arbeitgeber darüber hinaus das ganze auch noch zu finanzieren hat.

Ein Ausweg aus diesem Dilemma könnte darin liegen, dass der Arbeitgeber der arbeitswilligen und vorzeitig gesunden Mitarbeiterin aufgibt, ihren behandelnden Arzt erneut aufzusuchen, damit dieser eine erneute Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen kann, aus der sich ein neues (früheres) Ende der Arbeitsunfähigkeit ergibt.

Juristisch gesehen, handelt es sich hierbei um einen Widerruf der ersten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, welcher problemlos möglich ist. Denn jede Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beruht auf einer Prognoseentscheidung. Regeneriert sich der Körper schneller als erwartet, so steht es dem behandelnden

Arzt frei, seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entsprechend zu korrigieren. Eines Widerrufs gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse bedarf es nicht.

Fazit

Wünscht die Mitarbeiterin vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, obwohl das Ende der testierten Arbeitsunfähigkeit noch nicht erreicht ist, sollte der Arbeitgeber diesem Unterfangen erst zustimmen, wenn die Mitarbeiterin eine korrigierte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt.

Michael Behring, LL.M.

(Stand September 2011)