

Beglaubigte Abschrift

**Arbeitsgericht
Neuruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
5 Ca 760/22



Verkündet

am 01.02.2023

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Kanzlei Schmidt, Börnicker Chaussee 122,
16321 Bernau

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 5. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 01.02.2023 durch den Richter am Arbeitsgericht Klempt als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Herr Lohaus und Herr Ciuberski für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 1.631,50 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlungsansprüche für August 2022.

Die Klägerin wurde von der Beklagten seit dem 01.01.2022 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages als Pflegehelferin mit einer Bruttovergütung in Höhe von 1.631,50 € beschäftigt.

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien ordentlich und fristgerecht zum 31.08.2022.

Ab dem 01.09.2022 befindet die Klägerin sich in einem neuen Arbeitsverhältnis.

Die Beklagte zahlte die Vergütung für August 2022 nicht.

Die Klägerin trägt vor, vom 01.08. bis zum 31.08.2022 aufgrund einer Darmverstopfung arbeitsunfähig erkrankt gewesen zu sein. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sowie eine Erklärung über die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht liegen vor.

Frau T habe sie lediglich eine Creme geschenkt.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, an die Klägerin für den Monat August 2022 1.631,50 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2022.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im August 2022.

Sie trägt vor:

„Die Klägerin hat unmittelbar nach Rückkehr aus ihrem am 11.07.2022 angetretenen Urlaub das Arbeitsverhältnis gekündigt und ist dann seit dem 01.08.2022 von der Arbeit ferngeblieben. Zuvor, am 11.07.2022, hatte die Klägerin von der Beklagten eine Abmahnung erhalten, weil sie als nebenberufliche Strukturvertriebsmitarbeiterin für das Unternehmen eine Verkaufsveranstaltung ohne Kenntnis und Genehmigung im Büro der Beklagten für deren Mitarbeiterinnen durchgeführt hatte. Zudem sind bei der von der Klägerin betreuten 75jährigen Klientin Produkte der gefunden worden, obwohl es den Mitarbeiter:innen nachvollziehbarer Weise streng untersagt ist, Geschäfte mit den Klienten zu tätigen. Auf Nachfrage konnte die Klientin dann nicht erklären, zu welchem Zweck sie diese Produkte von der Klägerin erworben hatte.

Im August hat die Klägerin dann bereits in der Tagespflege auf Probe gearbeitet und ist in dieser Zeit auch ambulant im Einsatz gewesen. Auch dort war sie offenbar nicht arbeitsunfähig.

Zudem ist bei der Diakonie das Probearbeiten nicht unentgeltlich, sodass die Klägerin sich ohnehin das dort gezahlte Einkommen anrechnen lassen müsste.

Am Samstag, den 6. August 2022 besuchte die mit der Klägerin befreundete ehemalige Kollegin die Klägerin, um die Arbeitskleidung der Klägerin in Empfang zu nehmen und zur Beklagten zu bringen. Am Montag, den 8. August 2022 teilte dann auch die der Beklagten mit, dass sie arbeitsunfähig erkrankt sei und am nächsten Tag nicht zur Arbeit kommen könne. Am 01.09.2022 nahm die Klägerin ihre Arbeit bei dem Unternehmen auf.

Auch die mit der Klägerin befreundete ehemalige Mitarbeiterin trägt nun im Arbeitsrechtsverfahren vor dem Arbeitsgericht Neuruppin, Aktenzeichen 5 Ca 761/22 vor, unmittelbar nach ihrer Kündigung vom 09.08.2022 bis zum 31.08.2022 arbeitsunfähig erkrankt gewesen zu sein. Das Verhaltensmuster ist deckungsgleich."

Der Schriftsatz der Beklagten vom 27.01.2023 wurde bei der Beratung der Kammer nicht zu Lasten der Klägerin bzw. zugunsten der Beklagten berücksichtigt.

Entscheidungsgründe:

A. Die zulässige Klage ist unbegründet.

Der Klägerin steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für August 2022 zu.

I. Der von der Klägerin gewählte „Verpflichtungsantrag“ wäre schon unzulässig, die Kammer hat diesen aber als einen üblichen und gewollten Zahlungsantrag ausgelegt

II. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § EFZG nicht zu.

Die Kammer ist der Überzeugung, dass die Kläger auf der Grundlage der Rechtsprechung im August 2022 nicht arbeitsunfähig erkrankt war.

In der von der Beklagten zitierten Entscheidung vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21 - führt das Bundesarbeitsgericht aus:

„Nach allgemeinen Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (BAG 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 - Rn. 16, BAGE 169, 117).

Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Sinn von § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt. Die ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG reicht die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG aus, um dem Arbeitgeber das Recht zur Leistungsverweigerung zu entziehen. Diese gesetzgeberische Wertentscheidung strahlt auch auf die beweisrechtliche Würdigung aus (Staudinger/Oetker [2019] § 616 Rn. 540). Der ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt daher aufgrund der normativen Vorgaben im Entgeltfortzahlungsgesetz ein hoher Beweiswert zu. Der Tatrichter kann normalerweise den Beweis einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit als erbracht ansehen, wenn der Arbeitnehmer im Rechtsstreit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt (so die ständige Rechtsprechung. vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 167/16 - Rn. 17, BAGE 157, 102; 15. Juli 1992 - 5 AZR 312/91 - zu II 1 der Gründe, BAGE 71, 9; ebenso MHdB ArbR/Greiner 5. Aufl. Bd. 1 § 82 Rn. 28; MünchKommBGB/Müller-Glöße 8. Aufl. EFZG § 3 Rn. 79; Reinecke DB 1989, 2069 (unter 5.1.2); ErfK/Reinhard 21. Aufl. EFZG § 5 Rn. 14; Schmitt/Küfner-Schmitt in Schmitt EFZG 8. Aufl. § 5 EFZG Rn. 111; NK-GA/Sievers EFZG § 5 Rn. 66 f., jeweils m. w. Nachweisen).

Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründet jedoch keine gesetzliche Vermutung einer tatsächlich bestehenden Arbeitsunfähigkeit im Sinn des § 292 ZPO mit der Folge, dass nur der Beweis des Gegenteils zulässig wäre (BAG 11. August 1976 - 5 AZR 422/75 - zu 2 c der Gründe, BAGE 28, 144; 11. Oktober 2006 - 5 AZR 755/05 - Rn. 35; BGH 16. Oktober 2001 - VI ZR 408/00 - zu II der Gründe, BGHZ 149, 63; zust. MHdB ArbR/Greiner 5. Aufl. Bd. 1 § 82 Rn. 28; MünchKommBGB/Müller-Glöße 8. Aufl. EFZG § 3 Rn. 79;

ErfK/Reinhard 21. Aufl. EFZG § 5 Rn. 14; Schmitt/Küfner-Schmitt in Schmitt EFZG 8. Aufl. § 5 EFZG Rn. 111). Aufgrund des normativ vorgegebenen hohen Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genügt jedoch ein „bloßes Bestreiten“ der Arbeitsunfähigkeit mit Nichtwissen durch den Arbeitgeber nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit mit einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen hat. Vielmehr kann der Arbeitgeber den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt. Der Arbeitgeber ist dabei nicht auf die in § 275 Abs. 1a SGB V aufgeführten Regelbeispiele ernsthafter Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit beschränkt (MHdB ArbR/Greiner aaO Rn. 30; Staudinger/Oetker [2019] § 616 Rn. 367; ErfK/Reinhard a. a. O. Rn. 17; Schmitt/Küfner-Schmitt in Schmitt aaO Rn. 124). Hierfür gibt es weder nach Wortlaut, Systematik und Zweck der Regelung, der in der Bekämpfung eines Missbrauchs der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall liegt (vgl. BT-Drs. 12/5263 S. 10), hinreichende Anhaltspunkte. Diese Bestimmung gibt ihm lediglich ein zusätzliches Instrument zur Erschütterung des Beweiswerts an die Hand, um einem missbräuchlichen Verhalten des Arbeitnehmers begegnen zu können. Den Beweiswert erschütternde Tatsachen können sich auch aus dem eigenen Sachvortrag des Arbeitnehmers (dazu bspw. BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 167/16 - Rn. 18, BAGE 157, 102) oder aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung selbst ergeben.

14 cc) Bei der näheren Bestimmung der Anforderungen an die wechselseitige Darlegungslast der Parteien ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber in aller Regel keine Kenntnis von den Krankheitsursachen hat und nur in eingeschränktem Maß in der Lage ist, Indiztatsachen zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzutragen. In Anbetracht dieser Schwierigkeiten hat das Bundesarbeitsgericht bereits erkannt, dass dem Arbeitgeber, der sich auf eine Fortsetzungserkrankung im Sinn des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG beruft, hinsichtlich der ihn insoweit treffenden Darlegungs- und Beweislast Erleichterungen zuzubilligen sind (vgl. BAG 13. Juli 2005 - 5 AZR 389/04 - zu I 6 der Gründe, BAGE 115, 206; im Anschluss hieran BAG 10. September 2014 - 10 AZR 651/12 - Rn. 27, BAGE 149, 101). Ebenso hat es entschieden, dass in Bezug auf die vom Arbeitgeber im Rahmen von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG vorzutragenden Indizien für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls der Unkenntnis des Arbeitgebers von den Krankheitsursachen angemessen Rechnung zu tragen ist (vgl. BAG 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 - Rn. 20, BAGE 169, 117). Da die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine gesetzliche Vermutung oder eine Beweislastumkehr auslöst, dürfen an den Vortrag des Arbeitgebers, der ihren Beweiswert erschüttern will, keine - unter Berücksichtigung seiner eingeschränkten Erkenntnismöglichkeiten - überhöhten Anforderungen gestellt werden. Der Arbeitgeber muss gerade nicht, wie bei einer gesetzlichen Vermutung, Tatsachen darlegen, die dem Beweis des Gegenteils zugänglich sind.

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, so tritt hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast wieder derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage der Bescheinigung bestand. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Hierzu ist substantiierter Vortrag z. B. dazu erforderlich, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden (vgl. BAG 17. Juni 2003 - 2 AZR 123/02 - Rn. 30; 26. August 1993 - 2 AZR 154/93 - BAGE 74, 127). Der Arbeitnehmer muss also zumindest laienhaft bezogen auf den gesamten Entgeltfortzahlungszeitraum schildern, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden haben. Soweit er sich für die Behauptung, aufgrund dieser Einschränkungen arbeitsunfähig gewesen zu sein, auf das Zeugnis der behandelnden Ärzte beruft, ist dieser Beweisantritt nur ausreichend, wenn er die Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbindet.

Ob dies konkludent, z. B. durch die Benennung als Zeuge, geschehen kann, erscheint mit Blick auf die höchstpersönliche Natur des Schutzinteresses des Arztgeheimnisses nicht frei von Zweifeln (vgl. MünchKommZPO/Damrau/Weinland 6. Aufl. § 385 Rn. 13; a. A. BAG 8. Mai 2014 - 2 AZR 75/13 - Rn. 40, BAGE 148, 129; Musielak/Voit/Huber ZPO 18. Aufl. § 385 Rn. 8).“

In Anwendung dieser Grundsätze ist festzustellen, dass zwar eine Erklärung über die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht vorliegt, es aber schon an dem erläuternden, die Umstände der Arbeitsunfähigkeit näher darlegenden Vortrag der Klägerin fehlt. Die Klägerin hat eben nicht „laienhaft bezogen auf den gesamten Entgeltfortzahlungszeitraum“ geschildert, „welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit bestanden haben“. Auch an einer Schilderung oder einem Beleg früherer Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund ähnlicher Symptome, verordneter Medikamente o.ä. fehlt es.

Dass die Klägerin nach ihrer Rückkehr aus dem Urlaub aus dem am 11.7.2022 angetretenen Urlaub und nach ihrer Eigenkündigung noch eine kurze Zeit gearbeitet hat, rechtfertigt keine grundsätzlich andere Beurteilung.

B. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus §§ 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG.

C. Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Es handelt sich um einen Rechtsmittelstreitwert. Der Gebührenstreitwert kann hiervon abweichen. Dieser bestimmt sich grundsätzlich nach der Summe aller im Verfahren anhängig gewesenen Streitgegenstände.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Für die Beklagte ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Klemp

Beglaubigt

Justizbeschäftigte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

