Lohnfortzahlung bei Langzeit-AU

Diagnosen dürfen länger geheim bleiben

Sind Arbeitnehmer länger als sechs Wochen krank, würden manche Arbeitgeber gern die Diagnosen kennen, um sich ggf. die Lohnfortzahlung zu sparen. Ein Gericht hat nun Patienten und Ärzte gestärkt.

Nach geltender Rechtslage hat ein Arbeitnehmer nach sechs Wochen krankheitsbedingter Fehlzeit einen weiteren Anspruch auf Lohnfortzahlung – aber nur bei einer neuen Ersterkrankung. Anders sieht es bei einer Fortsetzungserkrankung aus. Als solche gilt eine Arbeitsunfähigkeit (AU), die auf demselben Grundleiden beruht wie eine vorherige. Dabei ist es egal, ob sich dieses Grundleiden wieder in seinen ursprünglichen oder in neuen Symptomen äußert.

Wenn zwischen zwei oder mehr AU aufgrund desselben Leidens weniger als sechs Monate liegen, so werden alle diese AU zusammen betrachtet – und die Entgeltfortzahlung bleibt auf insgesamt sechs Wochen beschränkt. Das gilt auch, wenn währenddessen eine weitere Krankheit hinzukommt. Ist die erste Krankheit ausgeheilt und dauert nur noch die zweite an, greift laut Bundesarbeitsgericht (BAG) der „Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls“. Die AU-Bescheinigung wird dann arbeitsrechtlich als Fortsetzungserkrankung der ersten Krankheit behandelt.

Patienten vertrauen auf ärztliche Schweigepflicht

Viele Arbeitnehmer wollen daher vermeiden, dass der Arbeitgeber von einer Fortsetzungserkrankung erfährt. Denn längere Lohnfortzahlung bedeutet, dass man sich den beschränkten Krankengeldanspruch aufspart. Der Arbeitgeber hingegen will von einer Fortsetzungserkrankung wissen, da er dann nach sechs Wochen keinen Lohn mehr zahlt.

Der Arbeitgeber kann zwar bei der Krankenkasse anfragen, doch die wird

sich kaum bemühen, verdeckte Fortsetzungserkrankungen zu ermitteln – schließlich müsste sie dann Krankengeld zahlen!

Landesarbeitsgericht stärkt Schweigepflicht und Datenschutz

In dieser Gemengelage zeigte das BAG im Jahr 2005 Verständnis für die Arbeitgeber. Es gab seine zuvor arbeitnehmerfreundliche Rechtsprechung auf und entschied, dass im Streitfall der Arbeitnehmer zwar nicht beweisen, aber immerhin darlegen muss, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. „Der Arbeitnehmer hat dabei den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden“, heißt es im Leitsatz des Urteils (Az.: 5 AZR 389/04).

Demgegenüber will das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in Stuttgart nun den Schutz der Gesundheitsdaten und damit auch die ärztliche Schweigepflicht wieder in den Mittelpunkt rücken (Az.: 4 Sa 70/15).

Im konkreten Fall war eine Gruppenleiterin von September 2014 bis März 2015 insgesamt 65 Tage krank – deutlich mehr als jeden zweiten Arbeitstag. Hierfür legte sie 14 ärztliche Bescheinigungen vor, überwiegend Erstbescheinigungen. Als sie vom 19. März bis 17. April 2015 erneut fehlte, glaubte der Arbeitgeber nicht, dass schon wieder eine neue Krankheit vorliegt. Auf Nachfrage bescheinigte die Krankenkasse aber genau dies.

Doch damit gab sich der Arbeitgeber nicht zufrieden. Er vermutete, dass die Ärzte die Frau nicht richtig untersucht oder eine Fortsetzungserkrankung irrtümlich verkannt hätten. Er forderte die Gruppenleiterin auf, die Diagnosen ihrer

AU-Bescheinigungen offenzulegen, damit er sie überprüfen könne.

Die Gruppenleiterin entband ihre Ärzte daraufhin teilweise von der Schweigepflicht, sodass diese bescheinigen konnten, dass die neue Erkrankung nicht auf einem der früheren Grundleiden beruht. Die konkreten Diagnosen erhielt der Arbeitgeber aber nicht. Daraufhin verweigerte er die Lohnfortzahlung.

Das LAG gab in dem Streit nun der Arbeitnehmerin recht. Die BAG-Rechtsprechung aus 2005 sei widersprüchlich. Zur Begründung verwiesen die Stuttgarter Richter auf Fälle, in denen die Krankenkasse Krankengeld gezahlt hat. Wenn sich dann herausstellte, dass eigentlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestanden hatte, ging dieser Anspruch auf die Kasse über. Die Diagnosen durfte sie in einem solchen Fall aber nicht mitteilen, weil diese dem Sozialdatenschutz unterliegen.

Arbeitnehmer sollen nicht weniger Rechte haben als Kassen

Das LAG argumentierte nun, dass auch die Arbeitnehmer selbst sich auf den Sozialdatenschutz berufen können. Es sei nicht einsichtig, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zur Offenlegung von Daten zwingen könnten, „die die Krankenkasse nicht hätte offenbaren dürfen“. Der Arbeitnehmer müsse die Diagnosen zumindest so lange zurückhalten können, „bis der Arbeitgeber Tatsachen vorlegt, die zu Zweifeln an der Richtigkeit der Mitteilung der Krankenkasse Anlass geben“. Im konkreten Fall habe der Arbeitgeber seinen Verdacht nicht untermauern können.

Wegen der Abweichung von der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG ließ das LAG die Revision zu. Ob der Arbeitgeber sie einlegt, ist derzeit noch offen.

(Martin Wortmann)