



## Überraschend gesund

**A**rbeitnehmer sind bei Arbeitsunfähigkeit finanziell abgesichert. In den ersten sechs Krankheitswochen zahlt der Arbeitgeber das Entgelt weiter, danach gibt es Krankengeld von der Krankenkasse. Das ist die Regel. Aber das scheinbar so sichere soziale Netz hat Löcher. Zum Beispiel zahlt die Krankenkasse nur für 18 Monate. Danach wird man „ausgesteuert“. Wovon soll der Arbeitnehmer dann leben? Kein Geld von der Krankenkasse, kein Lohn vom Arbeitgeber. Und auch kein Arbeitslosengeld. Denn arbeitslos ist der Arbeitnehmer in dieser Situation ja nicht. Sein Arbeitsverhältnis existiert noch, auch wenn er gesundheitlich nicht in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Mitunter setzt da schon mal ein überraschender Genesungsprozess ein, dem nicht alle Arbeitgeber Glauben schenken. Ein aktuelles Beispiel: Ein Service-Techniker war monatelang arbeitsunfähig. Arbeitsmediziner bescheinigten ihm ihre gesundheitlichen Bedenken hinsichtlich seiner bisherigen Tätigkeit. Er dürfe unter anderem keine Arbeiten mit Absturzgefahr ausüben. Doch als der Mann wenige Wochen später aus einer Rehabilitationsklinik entlassen wurde, war in seiner Entlassungsmitteilung lapidar angekreuzt: „sofort arbeitsfähig“.

Der Chef hatte daran so seine Zweifel und weigerte sich, den Techniker einzusetzen, als der wieder zur Arbeit erschien. Der Arbeitnehmer klagte daraufhin seinen Lohn ein, denn wenn ein Arbeitgeber die angebote-

ne Leistung nicht annimmt, muss er gemäß § 615 Bürgerliches Gesetzbuch trotzdem zahlen. Annahmeverzug nennen das die Juristen. Der setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer arbeitswillig und leistungsfähig war.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) wies die Klage des Service-Technikers allerdings ab. Das scheint zunächst überraschend, aber im Ergebnis fiel die Entscheidung völlig zu Recht so aus. Zwar muss vor Gericht eigentlich der Arbeitgeber vortragen, warum sein Mitarbeiter doch arbeitsunfähig ist. Aber wie soll ein Chef diese Pflicht ohne nähere Angaben des Mitarbeiters erfüllen? Der Service-Techniker hatte nur den nichtssagenden Entlassungsbericht seiner Reha-Klinik vorgelegt.

Er hat keine Gründe dafür genannt, warum er nach so langer Krankheit plötzlich wieder uneingeschränkt einsetzbar sein sollte. Was war aus den zuvor noch bescheinigten Gesundheitsrisiken geworden? Ohne konkreten Sachvortrag des Arbeitnehmers kann niemand – weder der Arbeitgeber noch ein Gericht – beurteilen, wie es um dessen Gesundheit wirklich steht.

Das LAG hat die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast eindeutig herausgearbeitet: Es reicht, dass der Arbeitgeber zunächst Indizien schildert, die Zweifel an der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters rechtfertigen. Dann muss wiederum der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit ausführlich begründen. Erst danach liegt der Ball wieder im Feld des Arbeitgebers, der seinen Verdacht einer andauernden Arbeitsunfähigkeit beweisen muss (Az. 4 Sa 204/07). Ein sachgerechtes Ergebnis. Denn von jedem wird nur verlangt, wozu nur er selbst in der Lage ist.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.