

Ausgabe 18/2024 vom 14. Juni 2024

Nur noch wenige freie Plätze: Diginar „Die krankheitsbedingte Kündigung – wie war das noch gleich?“ – Zusatztermin am 18.06.2024, 14-16 Uhr – gleich anmelden!

Aussetzung der Bearbeitung von Entschädigungsanträgen nach § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG

Nachträgliche Veränderung der Dokumentation in der elektronischen Patientenakte kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen



Nur noch wenige freie Plätze: Diginar „Die krankheitsbedingte Kündigung – wie war das noch gleich?“ – Zusatztermin am 18.06.2024, 14-16 Uhr – gleich anmelden!

Die Beantwortung der Frage, wann einem Mitarbeiter wegen Krankheit gekündigt werden kann, ist vor allem eins: komplex. Die Rechtsprechung hat hierzu ein umfassendes Fallrecht entwickelt, das auch so manchem Juristen Kopfschmerzen bereiten dürfte.

Dieses Diginar stellt ausführlich und verständlich dar, wann der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung in Betracht kommt und welche Risiken zu bedenken sind. *Welche Fallgruppen existieren? Ab welcher Häufigkeit und Dauer einer Arbeitsunfähigkeit kann überhaupt über den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nachgedacht werden? Welche Stolperfallen existieren?* Auf diese und weitere Fragen geht das Diginar intensiv anhand praktischer Fallbeispiele ein und versetzt Sie dazu in die Lage, Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Wie immer ist am Ende der Veranstaltung ausreichend Zeit für Ihre Fragen und Sie erhalten im Nachgang ein aussagekräftiges Handout der Präsentation.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 18. Juni 2024** von **14 bis 16 Uhr** für **nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer **Anmeldung Ihre Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen** an.

Wir freuen uns auf Sie!



Aussetzung der Bearbeitung von Entschädigungsanträgen nach § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG

In mehreren Bundesländern informieren derzeit die zuständigen Ministerien, dass die Bearbeitung aller Anträge auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG (Entschädigung bei Verdienstausfall infolge Quarantäne-Anordnung) durch die Landesämter einstweilen ausgesetzt werde.

Hintergrund sind zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.03.2024 (5 AZR 234/23 und 5 AZR 235/23), deren Begründungen noch nicht veröffentlicht sind. Das BAG hat bislang nur eine Presseerklärung vorgelegt.

Dieser Presseerklärung lässt sich Folgendes entnehmen:

Nach den Entscheidungen des BAG stellt eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Der Arbeitnehmer hat folgerichtig einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch dann, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung (Quarantäne-Anordnung) rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt. Zumindest in einem der vom BAG entschiedenen Fälle war es für das Gericht auch irrelevant, ob die Quarantäne länger dauerte als die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Denn nach Auffassung des BAG stellt die Quarantäneanordnung keine eigenständige, parallele Ursache für die Arbeitsunfähigkeit dar, vielmehr beruhe das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion. Letztere sei damit monokausal für die Arbeitsverhinderung, denn die Infektion sei die nicht hinwegzudenkende Ursache für die nachfolgende Absonderungsanordnung. Dem Kläger war es aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion rechtlich nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB).

Das BAG stellt damit klar, dass eine Corona-Infektion auch bei Fehlen von Symptomen eine „normale“ Erkrankung im Sinne des EFZG ist, die zur Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers führt. Außerdem ist es unbeachtlich, ob – zudem – eine Quarantäneanordnung eine Weiterarbeit verhindert.

Da § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG einen „Verdienstausfall“ des Arbeitnehmers tatbestandlich voraussetzt, kann – da der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhält – eine Entschädigung nicht gewährt werden.

Anders dürfte es sein, wenn eine Infektion des Arbeitnehmers mit dem SARS-CoV-2-Virus gar nicht ärztlich festgestellt wurde. In diesem Fall wäre die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nicht Folge einer Erkrankung, sondern Folge der Quarantäne-Anordnung. Für derartige Fälle wäre auch eine Aussetzung der Bearbeitung der Entschädigungsanträge nicht gerechtfertigt. In solchen Konstellationen raten wir, der Aussetzung der Bearbeitung der Entschädigungsanträge mit dem Hinweis zu widersprechen, dass die Entscheidungen des BAG nur Fälle betrafen, in denen eine COVID-Infektion ärztlich festgestellt worden war.

Eine abschließende Bewertung können und werden wir erst vornehmen, wenn die vollständigen Begründungen der BAG-Entscheidungen veröffentlicht worden sind.



Nachträgliche Veränderung der Dokumentation in der elektronischen Patientenakte kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat Anfang des Jahres ein wichtiges Urteil zum Umgang mit der elektronischen Patientenakte (ePA) gefällt (LAG Thüringen, Urteil vom 28.02.2024, Az. 4 Sa 166/23). In einer Thüringer Arztpraxis hatte eine Mitarbeiterin im Dezember 2022 eine Heilmittelverordnung in der ePA um zwei Tage vordatiert, um ein Versäumnis zu vertuschen. Die Änderung war technisch schwer nachvollziehbar und wurde zunächst nicht zugegeben. Als die Arbeitgeberin schließlich die Manipulation entdeckte, kündigte sie der Mitarbeiterin fristlos.

Das Landesarbeitsgericht Thüringen bestätigt in zweiter Instanz, dass die nachträgliche Veränderung von Daten in der ePA eine schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen kann. Im zu entscheidenden Fall rechtfertigte die Manipulation eine außerordentliche Kündigung, ohne dass zuvor eine Abmahnung erforderlich gewesen sei. Das Gericht betont die Bedeutung der ePA für die medizinische Behandlung, die Dokumentation von Behandlungsverläufen und als Nachweis im Rahmen von Haftungsfragen. Es gehöre daher zu den arbeitsvertraglichen Pflichten medizinischen Hilfspersonals, Eintragungen „sorgfältig und anweisungs- sowie wahrheitsgemäß vorzunehmen und nachträgliche Änderungen, die nicht den Tatsachen entsprechen zu unterlassen“.

Das Urteil unterstreicht die hohe Verantwortung des Pflegepersonals im Umgang mit der ePA. Sorgfältigkeit und Wahrhaftigkeit bei der Dokumentation sind unerlässlich, da Fehler oder Manipulationen schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen können.