

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 19. Juni 2024  
- 5 AZR 241/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:190624.U.5AZR241.23.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 21. März 2023  
- 1 Ca 286/23 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 9. August 2023  
- 12 Sa 268/23 -

---

Entscheidungsstichworte:

Entgeltfortzahlung - Monokausalität

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 241/23  
12 Sa 268/23  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. Juni 2024

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2024 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl und Neumann sowie die ehrenamtliche Richterin Aue und den ehrenamtlichen Richter Abel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. August 2023 - 12 Sa 268/23 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 10. September bis zum 19. Oktober 2022. Hintergrund sind die Regelungen zum einrichtungsbezogenen Immunitätsnachweis nach § 20a IfSG in den - soweit vorliegend erheblich - im Wesentlichen gleichlautenden Fassungen vom 18. März 2022 und 16. September 2022 (im Folgenden IfSG aF). 1

Die Klägerin ist seit Mai 2011 - zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden - als Krankenschwester im Krankenhaus der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den „Vorschriften der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (BAT-KF)“. Seit Juni 2022 betrug das Tabellenentgelt 3.179,02 Euro brutto zzgl. Zulagen. 2

Die Klägerin war nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft. Sie legte der Beklagten weder einen Impf- oder Genesenennachweis noch ein ärztliches Zeugnis über die medizinische Kontraindikation gemäß § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG aF vor. Ihre Arbeitsleistung als Krankenschwester erbrachte sie zunächst über den 15. März 2022 hinaus. Mit Schreiben vom 30. Mai 2022 forderte das Gesundheitsamt der Stadt Essen sie auf, bis zum 7. Juni 2022 einen Nachweis nach § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG aF vorzulegen. Dem kam die Klägerin nicht nach. Unter dem 2. Juni 2022 machte sie Pflichtangaben zu ihrer Person und berief sich im Übrigen auf ihr Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Mit Schreiben vom 20. Juni 2022 teilte das Gesundheitsamt mit, dass in einem nächsten Schritt von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werde, gegen sie ein Tätigkeitsverbot und/oder Betretungsverbot für die Einrichtung der Beklagten zu 3

erlassen. Hierauf machte die Klägerin geltend, dass Impfungen weder dem Eigen- noch dem Fremdschutz nutzen würden. Mit der bestandskräftigen Ordnungsverfügung vom 6. September 2022 - der Klägerin mit Postzustellungsurkunde am 8. September 2022 um 13:40 Uhr zugestellt - untersagte das Gesundheitsamt der Klägerin nach § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG aF ab sofort bis zur Vorlage eines entsprechenden Nachweises die Tätigkeit in der Einrichtung der Beklagten sowie das Betreten der Einrichtung zum Zwecke der Verrichtung der Tätigkeit.

Ebenfalls am 8. September 2022 erschien die Klägerin nicht zu der 4  
06:00 Uhr beginnenden Frühschicht, weil sie arbeitsunfähig erkrankt war. Am 9. September 2022 stellte ihr Hausarzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 8. bis zum 23. September 2022 aus. Danach legte sie der Beklagten drei weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Insgesamt war sie vom 8. September bis zum 2. November 2022 aufgrund der Diagnose einer gesicherten Anpassungsstörung arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 28. November 2022 erbrachte sie ihre Arbeitsleistung wieder. Die Beklagte zahlte zunächst für die Zeit vom 8. September bis zum 2. November 2022 keine Vergütung. Im Januar 2023 forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf. Mit den Bezügen für den Monat Juli 2023 leistete die Beklagte ohne Anerkennung einer Rechtspflicht Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den 8. und 9. September 2022.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin - soweit für die Revision von Bedeutung - 5  
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 10. September bis zum 19. Oktober 2022 verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Grundsatz der Monokausalität komme vorliegend nicht zur Anwendung, ihre Erkrankung sei aufgrund des Zeitablaufs chronologisch vorrangig. Wegen ihrer Erkrankung ab dem 8. September 2022 sei für sie die Möglichkeit der Impfung ausgeschlossen gewesen.

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Zeitraum vom 10. September bis zum 19. Oktober 2022 4.366,69 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über

dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, es fehle bereits an der Monokausalität der Erkrankung der Klägerin. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt. 8

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 9

I. Die Revision ist entgegen der Auffassung der Beklagten zulässig. Die Klägerin hat die Revision, soweit sie die Verletzung sachlichen Rechts nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO rügt (*vgl. zu den Anforderungen BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 501/21 - Rn. 15*), ausreichend begründet. Die Revisionsbegründung hat den gerügten Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufgezeigt, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs erkennbar sind. Die Klägerin wendet sich mit einer ausreichenden Begründung gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein Entgeltfortzahlungsanspruch sei aufgrund des Grundsatzes der Monokausalität ausgeschlossen. 10

II. Die Revision ist jedoch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Klägerin für die Zeit vom 10. September bis zum 19. Oktober 2022 ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG iVm. § 21 Abs. 1 Satz 1, § 20 Abs. 6 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung BAT-KF (im Folgenden BAT-KF) nicht zusteht. 11

1. Mitarbeitende erhalten nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BAT-KF - dessen 12  
Voraussetzungen denen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG entsprechen - bis zur  
Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Abs. 6 BAT-KF,  
wenn sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung ver-  
hindert werden, ohne dass sie ein Verschulden trifft. Nach den allgemeinen  
Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die An-  
spruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG iVm. § 21 Abs. 1 Satz 1  
BAT-KF (vgl. BAG 13. Dezember 2023 - 5 AZR 137/23 - Rn. 11; 8. September  
2021 - 5 AZR 149/21 - Rn. 11, BAGE 175, 358).
- a) Die Klägerin war im Streitzeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Sie war ohne 13  
Verschulden aufgrund eines regelwidrigen Körper- und Geisteszustands nicht in  
der Lage ihre vertragliche geschuldete Leistung als Krankenschwester zu erbrin-  
gen. Darüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.
- b) Dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung steht aber der Grundsatz der Mo- 14  
nokausalität entgegen. Die Klägerin war bereits aufgrund der Ordnungsverfü-  
gung des Gesundheitsamts der Stadt Essen vom 6. September 2022 an der Er-  
bringung der geschuldeten Arbeitsleistung gehindert.
- aa) Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht grundsätzlich nur dann, wenn 15  
die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist.  
Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen  
entfallen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt also voraus, dass der erkrankte  
Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt  
hätte (st. Rspr., vgl. BAG 24. März 2004 - 5 AZR 355/03 - zu I 3 a der Gründe;  
zuletzt BAG 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - Rn. 16 mwN). Angesichts dieses  
Kausalitätserfordernisses besteht damit grundsätzlich kein Entgeltfortzahlungs-  
anspruch, wenn der Arbeitnehmer im Falle der Nichterkrankung aus anderen  
Gründen nicht gearbeitet und kein Entgelt erhalten hätte (BAG 20. März 2024  
- 5 AZR 234/23 - aaO; MHdB ArbR/Greiner 6. Aufl. Bd. 1 § 80 Rn. 31;  
MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. EFZG § 3 Rn. 14 f.; BeckOK ArbR/Ricken Stand  
1. März 2024 EFZG § 3 Rn. 21; Staudinger/Oetker [2022] BGB § 616 Rn. 249 f.;  
Schmitt EFZG/L. Schmitt 9. Aufl. EFZG § 3 Rn. 81 ff.).

- bb) Diese Grundsätze gelten ebenso, wenn durch das Gesundheitsamt nach § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG aF ein Verbot erlassen wird, wonach dem Arbeitnehmer untersagt wird, seine Tätigkeit in der Einrichtung/dem Unternehmen des Arbeitgebers auszuüben sowie die Einrichtung/das Unternehmen zu betreten und der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung steht dann ein weiterer paralleler Umstand, nämlich das behördlich angeordnete Tätigkeits- und Betretungsverbot entgegen. Anders als in den vom Senat entschiedenen Fällen von Arbeitnehmern, die sich infolge einer ansteckenden Krankheit aufgrund einer hierauf bezogenen behördlichen Anordnung in häusliche Isolierung (Quarantäne) begeben müssen und dort ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können (*vgl. BAG 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - Rn. 17; 20. März 2024 - 5 AZR 235/23 - Rn. 16*), ist der Kausalzusammenhang nicht gewahrt, weil das behördliche Verbot nach § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG aF seinerseits nicht unmittelbare Folge der Erkrankung ist, sondern auf der fehlenden Vorlage eines Nachweises nach § 20a Abs. 5 Satz 1 IfSG aF beruht. Es ist ein weiterer, paralleler Umstand, der für sich allein gesehen Grund der Arbeitsverhinderung war (*vgl. dazu BAG 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 - zu I 1 der Gründe, BAGE 59, 62 [Arbeitsunfähigkeit während des Erziehungsurlaubs/Elternzeit]; 1. Oktober 1991 - 1 AZR 147/91 - zu 2 der Gründe, BAGE 68, 299 [Arbeitsunfähigkeit während eines Arbeitskampfes]*).
- cc) Nach diesen Grundsätzen war die Krankheit der Klägerin vorliegend nicht die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung.
- (1) Durch die bestandskräftige Ordnungsverfügung des Gesundheitsamts der Stadt Essen vom 6. September 2022 war es der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum untersagt, in der Einrichtung der Beklagten tätig zu werden und diese zu betreten. Das Verbot wurde unabhängig von einer Erkrankung der Klägerin ausgesprochen. Die Ordnungsverfügung vom 6. September 2022 beruhte allein auf dem fehlenden Nachweis iSd. § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG aF und war nicht Folge einer Erkrankung der Klägerin. Sie hätte ihre Arbeitsleistung bei der Beklagten auch dann nicht erbringen dürfen, wenn sie nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen wäre.

- (2) Es kam auch nicht darauf an, ob die Klägerin bereits vor Zugang oder erst nach Zugang der Ordnungsverfügung am 8. September 2022 erkrankt war, denn mit deren Zugang wäre ein zuvor bestehender Anspruch auf Entgeltfortzahlung erloschen, weil die Klägerin die vertraglich geschuldete Leistung aufgrund des behördlichen Verbots nicht mehr hätte erbringen können. Mit dem Wirksamwerden des Tätigkeits- und Betretungsverbots wäre eine zuvor bestehende Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die alleinige und ausschließliche Ursache für den Arbeitsausfall und damit den Verlust des Vergütungsanspruchs gewesen (*vgl. zum fehlenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung während der Elternzeit BAG 29. September 2004 - 5 AZR 558/03 - zu I 2 b der Gründe; 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 - zu I 1 der Gründe, BAGE 59, 62 und zum Entfall des Anspruchs bei Streikteilnahme trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit BAG 1. Oktober 1991 - 1 AZR 147/91 - zu 2 der Gründe, BAGE 68, 299; ausf. MHdB ArbR/Greiner 6. Aufl. Bd. 1 § 80 Rn. 37, 42*). 19
- (3) Die Ordnungsverfügung des Gesundheitsamts der Stadt Essen vom 6. September 2022 war bestandskräftig und damit bindend. 20
- (aa) Die Gerichte aller Rechtszweige sind an das Bestehen und den Inhalt von wirksamen Verwaltungsakten, selbst wenn sie rechtswidrig sind, gebunden, soweit ihnen nicht die Kontrollkompetenz eingeräumt ist (sog. Tatbestandswirkung von Verwaltungsakten). Die Wirksamkeit eines Verwaltungsakts kann nur in einem Widerspruchsverfahren und gegebenenfalls im Verfahren vor den Verwaltungsgerichten nachgeprüft werden. Diese Bindung entfällt nur, wenn der Verwaltungsakt nichtig ist (*vgl. BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 211/21 - Rn. 44, BAGE 176, 53; 22. Juli 2021 - 2 AZR 193/21 - Rn. 15 mwN*). Ein Fall der Nichtigkeit eines Verwaltungsakts liegt nach § 44 Abs. 1 VwVfG NRW nur dann vor, wenn er an einem besonders schwerwiegenden Fehler leidet und dies bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offenkundig ist (*dazu Stelkens/Bonk/Sachs/Sachs 10. Aufl. VwVfG § 44 Rn. 103 ff. mwN*). 21



- (bb) Dies zugrunde gelegt hat das Landesarbeitsgericht zutreffend eine Bindung der Ordnungsverfügung des Gesundheitsamts der Stadt Essen angenommen. Anhaltspunkte für die Nichtigkeit des Verwaltungsakts sind weder vorgetragen noch ersichtlich, insbesondere § 20a IfSG aF unterlag keinen verfassungsrechtlichen Bedenken (*sh. im Einzelnen BVerfG 27. April 2022 - 1 BvR 2649/21 - BVerfGE 161, 299*). Die in § 20a IfSG aF geregelte einrichtungs- und unternehmensbezogene Nachweispflicht griff zwar in die durch Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG geschützte körperliche Unversehrtheit ein. Der Eingriff war jedoch verfassungsrechtlich gerechtfertigt (*vgl. BVerfG 27. April 2022 - 1 BvR 2649/21 - Rn. 109 ff., aaO*). Die Berufsfreiheit aus Art. 12 GG war nicht verletzt (*vgl. BVerfG 27. April 2022 - 1 BvR 2649/21 - Rn. 243 ff., aaO*). Soweit die Klägerin inhaltliche Einwendungen gegen die Ordnungsverfügung geltend macht, sind diese aufgrund der Bindungswirkung des Verwaltungsakts ohne Bedeutung. Die Klägerin hat gegen das Tätigkeits- und Betretungsverbot keine Klage erhoben. Der Bescheid ist bestandskräftig. 22
2. Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe das Verfahren verletzt, ist bereits unzulässig. Von einer näheren Begründung wird gemäß § 564 ZPO abgesehen. 23
3. Ein Zinsanspruch scheidet mangels Hauptanspruchs aus. 24
- III. Die Entscheidung über die Kosten der Berufung beruht auf § 97 Abs. 1, § 91a Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Klägerin hat die Kosten der Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 25

Linck

Biebl

Neumann

Aue

Abel