



Fragen an die Expertin

Justiziarin Andrea Schannath gibt Antwort

Kein Anspruch auf Wiederveröffentlichung positiver Bewertungen

Frau Dr. M. aus Paderborn:

„Ich habe bei Jameda 60 Bewertungen mit der Gesamtnote 1,5. Nachdem ich das ‚Premium Paket Gold‘ gekündigt habe, wurden von Jameda zehn positive Bewertungen einfach gelöscht. Angeblich seien die Prüfverfahren über die Validität der Bewertungen negativ verlaufen. Jameda hat zwar schon früher positive Bewertungen mit der gleichen Begründung gelöscht, aber nie so viele innerhalb von wenigen Tagen. Kann ich Wiederveröffentlichung der positiven Bewertungen verlangen?“

Frau Schannath:

„Das Landgericht München hat am 16.04.2019 (Az.: 33 O 6880/18) in einem ähnlichen Fall den Anspruch auf Wiederveröffentlichung verneint. Der Arzt konnte nach Ansicht der Richter nicht nachweisen, dass die Löschungen als Reaktion auf seine Kündigung erfolgt seien. Der zeitliche Zusammenhang allein genüge nicht. Können Sie nicht belastbare Anhaltspunkte vortragen, dass die Löschung nicht ausschließlich der Qualitätswahrung dient, sondern Sie wegen der Kündigung sanktioniert werden sollen, kann Jameda die Wiederveröffentlichung der gelöschten positiven Bewertungen ablehnen.“

Kündigung während Erkrankung und Lohnfortzahlung

Herr Dr. W. aus Kassel:

„Eine Mitarbeiterin ist kurz nach ihrer Einstellung erkrankt und ich befürchte, dass sie öfters krank sein wird. Ich bin auch mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden. Kann ich sie jetzt in der Probezeit problemlos kündigen?“

Frau Schannath:

„Sie werden in einem solchen Fall zwar kündigen können, werden aber zur Lohnfortzahlung von insgesamt sechs Wochen verpflichtet werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 01.03.2019 (Az.: 10 Sa 1507/17) in einem vergleichbaren Fall entschieden. Zwar endete die Pflicht zur Entgeltfortzahlung für den Arbeitgeber mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Dies gelte aber nach § 8 Abs. 1 EFZG dann nicht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis „aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit“ kündigt. Dabei müsse die Arbeitsunfähigkeit nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein. Ist die Kündigung in zeitlich engem Zusammenhang zur angezeigten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden, so komme dem Arbeitnehmer nach Auffassung der Richter ein Anscheinsbeweis zugute. Eine Anlasskündigung sei daher zu vermuten, wenn sie in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem zeitlichen Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erfolgt. Der Arbeitgeber war daher zur Lohnfortzahlung verpflichtet.“

Recht auf Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am ersten Tag

Frau Dr. K. aus Kiel:

„Ich habe in meinen Arbeitsverträgen mit meinen Mitarbeitern vereinbart, dass diese bereits am dritten Tag einer Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vorlegen müssen. Da sich die Kurzerkrankungen in der Praxis dennoch in letzter Zeit häufen, besonders vor und nach dem Wochenende, möchte ich ab sofort eine AU-Bescheinigung ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Darf ich das?“

Frau Schannath:

„Ja, denn das Landesarbeitsgericht München hat am 13.12.2018 (Az.: 4 Sa 514/18) entschieden, dass Praxisinhaber generell verlangen dürfen, dass Mitarbeiter für den ersten Tag einer Erkrankung ein ärztliches Attest vorlegen müssen. Auch die mit ihren Mitarbeitern getroffene arbeitsvertragliche Regelung steht dem nicht entgegen. Vielmehr gäbe es keinen Grund, warum der Arbeitgeber auf sein gesetzliches Recht einer AU-Bescheinigung am ersten Tag der Krankheit verzichten sollte. Sie können also ein ärztliches Attest ab dem ersten Tag der Erkrankung fordern.“



Andrea Schannath

Justiziarin des NAV-Virchow-Bundes, Verband der niedergelassenen Ärzte Deutschlands e.V., der seit über 60 Jahren kompetenten Arzt-Service bietet, beantwortet auf dieser Seite für den „niedergelassenen arzt“ die interessantesten Fragen, die im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit an sie herangetragen werden. Haben auch Sie Fragen an Andrea Schannath? Mitglieder des NAV-Virchow-Bundes erreichen sie montags bis donnerstags jeweils von 9 bis 16 Uhr und freitags von 9 bis 13 Uhr unter der Telefonnummer (030) 28 87 74 125.