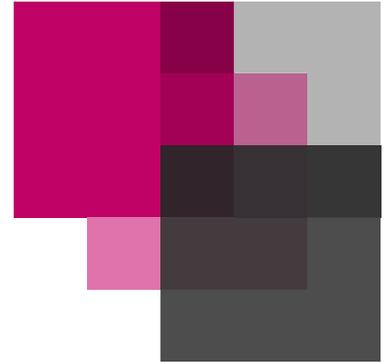


Entgeltfortzahlung bei mehreren Erkrankungen



Arbeitnehmer haben im Falle einer Erkrankung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), für die Dauer von 6 Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Erkrankung auftritt, die ebenfalls zur Arbeitsunfähigkeit führt, kann der Arbeitnehmer bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die 6-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und wird als Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls bezeichnet.

Maßgeblich ist dabei, ob der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung arbeitsunfähig erkrankt war. Ist dies der Fall, endet die Pflicht des Arbeitgebers, Entgeltfortzahlung zu leisten, nach 6 Wochen.

Besteht zwischenzeitlich – und sei es nur für wenige Stunden – Arbeitsfähigkeit, löst die erneute Erkrankung einen neuen Versicherungsfall mit der Folge aus, dass der Arbeitgeber erneut bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung leisten muss. Entscheidend ist dabei, dass ein weiterer Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann besteht, wenn die erste Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem eine weitere Erkrankung zu einer neuen Arbeitsverhinderung führt, so Bundesarbeitsgericht vom 10. September 2014 – 10 AZR 651/12 –.

Allerdings muss der Arbeitnehmer darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, so Bundesarbeitsgericht vom 13.07.2005 – 5 AZR 389/04 –. Die Aussage des Bundesarbeitsgerichts, dass für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und damit das Ende des Verhinderungsfalls die Entscheidung des Arztes maßgeblich ist, betrifft den Fall, dass zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber streitig ist, ob der Arbeitnehmer ununterbrochen arbeitsunfähig war. Ist die Arbeitsunfähigkeit unstreitig, kommt es auf eine Bescheinigung des Arztes nicht an. Denn maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsfähig oder arbeitsunfähig war.

In dem vom Landesarbeitsgericht Köln zu entscheidenden Sachverhalt vom 09.02.2015 – 5 Sa 831/14 – konnte der Kläger nicht nachweisen, dass er mit einer Unterbrechung erkrankt war. Damit hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weil der weitergehende Anspruch nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls ausgeschlossen ist.

Köln, den 22.06.2015

V.i.S.d.P.: Manuela Winkler-Odenthal, Assessorin komba gewerkschaft nrw, Norbertstr. 3, 50670 Köln