

Aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu Folgeerkrankungen und Entgeltfortzahlung

Zweimal hintereinander für jeweils 6 Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zahlen zu müssen, ist für Arbeitgeber eine kostspielige Angelegenheit. Welche Anforderungen hier vorliegen müssen, zeigt folgende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Das Urteil: Wer zweimal hintereinander für sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beantragen will, sollte umfassend **beweisen** können, dass ein solcher Anspruch tatsächlich besteht und dass er **tatsächlich neu erkrankt** ist (BAG, Urteil vom 11.12.2019, Az.: 5 AZR 505/18).

Die Hintergründe: Seit dem 07.02.2017 war die Klägerin infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis einschließlich 20.03.2017. Im Anschluss bezog die Klägerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte, die zuletzt am 05.05.2017 eine bis einschließlich 18.05.2017 fortbestehende Arbeitsunfähigkeit attestierten, Krankengeld. Am 19.05.2017 unterzog sich die Klägerin wegen einer Unterleibserkrankung einer seit längerem geplanten Operation. Ihre Frauenärztin bescheinigte am 18.05.2017 als "Erstbescheinigung" eine Arbeitsunfähigkeit vom 19.05.2017 bis zum 16.06.2017 und durch Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30.06.2017

Die Entscheidungsgründe: Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein **neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehe nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte**, betonte das Gericht. Der Arbeitnehmer müsse dies darlegen und beweisen (Az.: 5 AZR 505/18). Sei der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließe sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der "Erstbescheinigung" attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, habe der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies sei der Klägerin nicht gelungen.

Autorin:

Rechtsanwältin Kristin Maryska
Maryska Rechtsanwältinnen

Paul-Geipel-Straße 1
08371 Glauchau

T: +49 3763 5039002
+49 3763 6495149
F: +49 3763 6495150

www.recht-extern.de

Diese Informationen erfolgen nicht im Rahmen eines konkreten Vertragsverhältnisses und können eine umfassende Rechtsberatung nicht ersetzen.

Maßgeblich ist der Stand der Veröffentlichung. Die Rechtslage ist vereinfacht dargestellt und deckt nicht alle Einzelfälle ab. Auch kann es Abweichungen aufgrund von Landesrecht, Verordnungen etc. geben. Maßgeblich ist der jeweilige Einzelfall. Eine individuelle Prüfung durch den jeweiligen Fachberater wird empfohlen.

Die Verfasserin übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die Verfasserin, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens der Verfasserin kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Es wird sich ausdrücklich vorbehalten, Teile oder gesamte Seiten ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.