

Entgeltfortzahlungsdauer

Normen

§ 3 Abs. 1 EFZG

Gemeinsames Rundschreiben vom 25.06.1998 zum Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG)

Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien (AU-RL) i.d.F. vom 14.11.2013, BAnz AT 27.01.2014 B4, zuletzt geändert am 16.09.2021, veröffentlicht im BAnz AT 08.10.2021 B5, in Kraft getreten am 01.10.2021

Kurzinfo

Arbeitnehmer haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen (42 Kalendertage).

Zu den **Regelungen** bei der Entgeltfortzahlung finden sich ausführliche Erläuterungen im Fachbeitrag Entgeltfortzahlung .

Wird der Arbeitnehmer **infolge derselben Krankheit** erneut arbeitsunfähig, hat er einen erneuten Anspruch auf Entgeltfortzahlung,

- wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war (rückwärtslaufende Frist) oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit mindestens zwölf Monate vergangen sind (vorwärtslaufende Frist).

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen dürfen nur von Vertragsärzten für die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit und während der Zeit des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgestellt werden.

Information

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. 6-Wochen-Frist
3. Bezahlter Urlaub/Bildungsurlaub
4. Ruhen des Arbeitsverhältnisses (u.a. unbezahlter Urlaub)
5. Anrechenbare Vorerkrankungen
6. 6-Monats-Frist
7. 12-Monats-Frist
8. Entgeltfortzahlung und Ende des Arbeitsverhältnisses
9. Hinzutritt einer weiteren Krankheit
10. Arbeitsrechtliche Ausschlussfristen

1. Allgemeines

Für jede Arbeitsunfähigkeit besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von **bis zu sechs Wochen** (42 Kalendertage) von Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Die Anspruchsdauer von sechs Wochen verlängert sich nicht, wenn während der Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die für sich allein ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht.

Bedingen **zwei verschiedene Krankheiten nacheinander** Arbeitsunfähigkeit ohne zeitliche Überschneidung, so besteht für die zweite Arbeitsunfähigkeit ein **erneuter Anspruch** auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch,

wenn die Arbeit nicht wieder aufgenommen wurde und Arbeitsfähigkeit nur für wenige - außerhalb der Arbeitszeit liegende - Stunden bestand.

2. 6-Wochen-Frist

Bei der Berechnung der 6-Wochen-Frist wird der Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht mitgerechnet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet also mit Ablauf desjenigen Tages der sechsten Woche (42 Kalendertage), welcher durch seine Benennung dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit entspricht. Beruht aber der Entgeltanspruch für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit allein auf § 3 Abs. 1 EFZG, so beginnt die Frist von sechs Wochen bereits mit diesem Tag. Daraus ergibt sich im Einzelnen Folgendes:

Tritt die Arbeitsunfähigkeit an einem Arbeitstag vor Beginn der Arbeitsleistung ein, so ist der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit in die 6-Wochen-Frist einzurechnen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet mit Ablauf des 42. Tages der Arbeitsunfähigkeit. Wenn ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt nach Kalendertagen bemessen ist (z.B. bei gleichbleibendem Monatslohn), an einem arbeitsfreien Tag (z.B. Samstag) arbeitsunfähig wird, beginnt die 6-Wochen-Frist an diesem Tag. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet also mit Ablauf des 42. Kalendertages der Arbeitsunfähigkeit. Bei Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe einer Arbeitsschicht steht dem Arbeitnehmer für den restlichen Teil des Tages der Arbeitsunfähigkeit sowie für die folgenden 42 Kalendertage der Anspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG zu.

Beispiel:

Sachverhalt:

Die Arbeitsunfähigkeit tritt am Samstag, den 07.03. ein.

1. Fall:

Der Arbeitnehmer ist an diesem Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit ist vor Arbeitsaufnahme eingetreten.

Beurteilung:

Die 6-Wochen-Frist beginnt am Samstag, den 07.03. und endet am 17.04. Der Entgeltfortzahlungsanspruch für den 07.03. beruht allein auf § 3 Abs. 1 EFZG. Deshalb ist der Ereignistag in die 6-Wochen-Frist einzubeziehen.

2. Fall:

Der Arbeitnehmer ist an diesem Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit ist während der Arbeitsleistung eingetreten.

Beurteilung:

Die 6-Wochen-Frist beginnt am Sonntag, den 08.03. und endet am 18.04. Der Entgeltfortzahlungsanspruch für den 07.03. beruht nicht in vollem Umfang auf § 3 Abs. 1 EFZG. Deshalb ist der Ereignistag nicht in die 6-Wochen-Frist einzubeziehen.

3. Fall:

Der Arbeitnehmer ist an diesem Tag nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Das Arbeitsentgelt wird nach Arbeitstagen bemessen.

Beurteilung:

Die 6-Wochen-Frist beginnt am Sonntag, den 08.03. und endet am 18.04. Der Arbeitnehmer würde bei Arbeitsfähigkeit für den arbeitsfreien Samstag kein Arbeitsentgelt erhalten. Deshalb ist der Ereignistag in die 6-Wochen-Frist nicht einzubeziehen.

4. Fall:

Der Arbeitnehmer ist an diesem Tag nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Das Arbeitsentgelt wird nach Kalendertagen bemessen.

Beurteilung:

Die 6-Wochen-Frist beginnt am Samstag, den 07.03. und endet am 17.04. Dem Arbeitnehmer wäre auch

bei Arbeitsfähigkeit der arbeitsfreie Tag bezahlt worden. Deshalb ist der Ereignistag in die 6-Wochen-Frist einzubeziehen.

Die 6-Wochen-Frist umfasst auch dann 42 Kalendertage, wenn die Zeit der Entgeltfortzahlung nicht zusammenhängend verläuft. Die Zahl der Arbeitstage, für die Arbeitsentgelt fortgezahlt wird, ist ohne Bedeutung.

Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht (weiter) gezahlte Arbeitsentgelt (für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages bzw. dieser Schicht) stellt nach herrschender Rechtsmeinung keine Entgeltfortzahlung i.S.d. EFZG dar. Aus diesem Grunde ist es nach den Regelungen des AAG nicht erstattungsfähig. Ein Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung erfolgt frühestens ab dem Folgetag für die weitere Zeit der Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen (Grundsätzliche Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit – U1-Verfahren - und Mutterschaftsleistungen – U2-Verfahren - vom 07.11.2017, 1.6.3).

3. Bezahlter Urlaub/Bildungsurlaub

Der Urlaub wird durch eine Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Der Erholungsurlaub endet demnach mit dem Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit. Nach § 9 BUrtG dürfen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während eines Urlaubs hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht mehr "Urlabsentgelt", sondern "Krankenentgelt" zu zahlen. Dies hat das BAG mehrfach bestätigt (vgl. BAG, 16.03.1972 - 5 AZR 357/71 und 02.10.1974 - 5 AZR 507/73). Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während eines Bildungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt.

4. Ruhen des Arbeitsverhältnisses (u.a. unbezahlter Urlaub)

Unbezahlter Urlaub (außer zu Erholungszwecken) oder Zeiten des sonstigen Ruhens des Arbeitsverhältnisses werden auf die 6-Wochen-Frist nicht angerechnet. In diesen Fällen wird der Arbeitsausfall nicht wegen Arbeitsunfähigkeit ausgelöst. Beginnt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Beginn des unbezahlten Urlaubs, d.h., wird der unbezahlte Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit angetreten, zählen für die 6-Wochen-Frist nur die vor Beginn des unbezahlten Urlaubs liegenden Krankheitstage mit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Mit Beginn des unbezahlten Urlaubs wird diese Frist unterbrochen. Sie beginnt erst wieder am Tag nach Beendigung des unbezahlten Urlaubs. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während des unbezahlten Urlaubs ein, beginnt die 6-Wochen-Frist am Tag nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs.

Tage der Arbeitsunfähigkeit, an denen wegen Arbeitsbummelei, Streik oder Aussperrung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht, werden in die 6-Wochen-Frist eingerechnet. Tage, an denen die Arbeit wegen Kurzarbeit oder witterungsbedingt (Winterausfallgeld-Vorausleistung) vollständig ruht, verlängern ebenfalls nicht den 6-Wochen-Zeitraum.

5. Anrechenbare Vorerkrankungen

Um dieselbe Krankheit handelt es sich, wenn die neue Erkrankung auf dem gleichen Grundleiden beruht. Dabei ist als dieselbe Krankheit auch eine solche zu verstehen, die zwar nicht ununterbrochen bestand, aber auf derselben Krankheitsursache beruht oder zumindest in einem inneren Zusammenhang mit ihr steht. Der innere Zusammenhang braucht nicht durch fortlaufende Behandlung nachgewiesen zu werden; er kann vielmehr schon dadurch begründet sein, dass die Entstehung der Krankheit jedes Mal durch eine gemeinsame Bedingung begünstigt oder herbeigeführt wird. So ist z.B. eine mit häufigen graviditätsbedingten Krankheiten einhergehende Schwangerschaft für die Dauer ihres irregulären Verlaufs einem nicht ausgeheilten befristeten Grundleiden i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG (Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit) gleichzusetzen. Dabei brauchen die einzelnen Erkrankungen nicht untereinander in einem besonderen Fortsetzungszusammenhang zu stehen (vgl. BAG, 14.11.1984 - 5 AZR 394/82 , 04.12.1985 - 5 AZR 656/84).

Die Krankenkasse ist berechtigt, dem Arbeitgeber mitzuteilen, ob es sich um die gleiche Krankheit handelt, damit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung geprüft werden kann. Allerdings wird hierbei der Datenschutz streng beachtet, d.h., dass keinerlei Angaben zur Diagnose gemacht werden (§ 69 Abs. 4 SGB X).

Der Arbeitnehmer hat ggf. die anspruchsbegründenden Tatsachen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs darzulegen und zu beweisen. Ist er innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss er darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Wird dies vom Arbeitgeber bestritten, obliegt dem Arbeitnehmer die Darlegung der Tatsachen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Der Arbeitnehmer hat dabei den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden. Die objektive Beweislast für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen (BAG, 13.07.2005 - 5 AZR 389/04).

Bei Versicherten ohne Anspruch auf Krankengeld erfassen die Krankenkassen die Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht, sodass sie den Arbeitgebern keine Auskünfte über evtl. Vorerkrankungszeiten geben können. In diesem Fall bleibt für den Arbeitgeber nur die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seinen Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht entbindet, um so vom Arzt die erforderlichen Informationen zur Anrechenbarkeit von Vorerkrankungen zu erhalten.

6. 6-Monats-Frist

Zur Beurteilung der Frage, ob ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen besteht, wird zweckmäßigerweise zunächst geprüft, ob der Arbeitnehmer vor dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Ist das der Fall, so besteht ein neuer 6-Wochen-Anspruch. Bestand während der sechs Monate wegen einer anderen Krankheit Arbeitsunfähigkeit, so tritt dadurch keine Unterbrechung der 6-Monats-Frist ein.

Beispiel:

Sachverhalt:

Erste Arbeitsunfähigkeit vom 18.03. bis 06.05.2021.

Zweite Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit beginnt am 06.11.2021.

Beurteilung:

Berechnung der 6-Monats-Frist (rückwärtslaufende Frist):

Ereignistag 06.11.2021

Fristbeginn 05.11.2021

Fristende 06.05.2021

Für die Arbeitsunfähigkeit vom 06.11.2021 an besteht kein neuer 6-Wochen-Anspruch.

Ist für die neue Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1 EFZG ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen gegeben, so beginnt mit dieser Arbeitsunfähigkeit zugleich ein neuer 12-Monats-Zeitraum.

7. 12-Monats-Frist

Ist nach vorstehenden Grundsätzen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht gegeben, ist zu prüfen, ob er gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG begründet ist. Danach besteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen, wenn seit der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Bei der Anrechnung von Zeiten vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit bleibt jeweils der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit dann außer Ansatz, wenn die Arbeitsunfähigkeit im Laufe dieses Tages eingetreten ist. Besteht zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch, weil die Höchstbezugsdauer von sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten erschöpft ist, so lebt er auch dann nicht auf, wenn während der laufenden Arbeitsunfähigkeit die Frist von zwölf Monaten endet (vgl. auch BAG, 14.03.2007 - 5 AZR 514/06). Mit jedem neuen Anspruch auf 6-wöchige Entgeltfortzahlung beginnt auch immer der Lauf einer neuen 12-Monats-Frist.

Beispiel 1:

Sachverhalt:

Die Arbeitsunfähigkeit tritt erstmalig am 04.05.2021 vor Arbeitsbeginn ein.

Beurteilung:

Berechnung der 12-Monats-Frist:

Fristbeginn 04.05.2021

Fristende 03.05.2021

Für dieselbe Krankheit besteht wieder ein voller Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die Arbeitsunfähigkeit nach dem 04.05.2021 eintritt.

Beispiel 2:

Sachverhalt:

Es kommt mehrfach zu Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Erkrankung.

Arbeitsunfähig	Entgeltfortzahlung
01.09. - 20.09.2020	ja
01.12. - 10.12.2020	ja
01.03. - 12.03.2021	ja
01.06. - 10.06.2021	nein
15.09. - 30.09.2021	ja

Beurteilung:

Vom 01.06. - 10.06.2021 besteht wegen derselben Erkrankung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr. Die Höchstdauer von sechs Wochen (42 Tage) ist mit dem 12.03.2021 erschöpft. Ab dem 15.09.2021 entsteht ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, denn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit mit vollem Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung (01.09.2020) sind (mehr als) zwölf Monate vergangen.

Tarifverträge können günstigere Fortzahlungsregelungen als das Entgeltfortzahlungsgesetz vorsehen.

Beginn der 12-Monatsfrist auch während der Wartezeit

Nach § 3 EFZG besteht ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist. Auf das grundsätzliche Entstehen des Anspruchs erst nach 4-wöchiger Wartezeit wird insofern nicht eingegangen. Dies hat zur Folge, dass die 12-Monats-Frist mit Beginn der 1. Arbeitsunfähigkeit beginnt, auch wenn zu diesem Zeitpunkt wegen der 4-wöchigen Wartezeit noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (Besprechungsergebnis der Spitzenverbände zum Leistungsrecht vom 21.12.2009).

Beispiel 3:

Beginn Arbeitsverhältnis	01.08.2020
Anspruch auf EFZ besteht frühestens ab dem	29.08.2020
AU * wegen Krankheit A	15. - 30.08.2020 (EFZ: 29. - 30.08.2020 für 2 Tage -> Rest 40 Tage)
AU * wegen Krankheit A	10. - 15.01.2021 (EFZ: 10. - 15.01.2021 für 6 Tage -> Rest 34 Tage)
AU * wegen Krankheit A	01.06. - 10.07.2021 (EFZ: 01.06 - 04.07.2021 für 34 Tage -> Rest 0 Tage)

Im vorgenannten Beispiel verläuft die 12-Monats-Frist nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer vom 15.08.2020 bis 14.08.2021. Für die Arbeitsunfähigkeit ab 20.08.2021 besteht demnach ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ) von sechs Wochen.

Nach dem Gesetzestext besteht ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn seit **Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit** eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Auf das grundsätzliche Entstehen des Anspruchs erst nach vierwöchiger Wartezeit wird insofern nicht eingegangen.

8. Entgeltfortzahlung und Ende des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt, ohne dass Besonderheiten zu beachten sind, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis oder dann, wenn die Kündigung oder Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht in zeitlichem Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit steht.

Wird das Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit beendet, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit weiter. Kündigt der Arbeitgeber innerhalb der dreitägigen Frist nach dem Tag des ersten Fehlens des Arbeitnehmers und legt der Arbeitnehmer innerhalb der Nachweisfrist die ärztliche Bescheinigung vor, kann der Arbeitgeber nicht einwenden, ihm sei die Arbeitsunfähigkeit nicht bekannt gewesen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nach dem ersten Fehltag die Nachweisfrist abwartet, ohne dass eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, und dann die Kündigung ausspricht.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden wichtigen Grund während der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Wird wegen der Arbeitsunfähigkeit ein Auflösungsvertrag geschlossen, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ebenfalls nicht.

9. Hinzutritt einer weiteren Krankheit

Die Anspruchsdauer von sechs Wochen verlängert sich nicht, wenn während der Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die für sich allein ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht (vgl. BAG, 2.09.1967 - 1 AZR 367/66, und 14.09.1983 - 5 AZR 70/81). Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet während der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit spätestens mit dem tatsächlichen Entgeltbezug für insgesamt sechs Wochen.

Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzu, die bereits früher Arbeitsunfähigkeit verursacht hatte, so sind auf die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs die vorhergehenden Bezugszeiten wegen dieser hinzugetretenen Krankheit von dem Zeitpunkt an anzurechnen, in dem die hinzugetretene Krankheit alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist (vgl. BAG, 27.07.1977 - 5 AZR 318/76).

Besteht während der Arbeitsverhinderung unabhängig von der zweiten Erkrankung eine Entgeltfortzahlungspflicht, begründet aber diese zweite, hinzugetretene Krankheit keinen eigenen, zusätzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch (z.B. weil sie nicht länger dauert als die Ersterkrankung), dann ist kein Fortsetzungszusammenhang gegeben, wenn die hinzugetretene Krankheit später - innerhalb der 6-Monats-Frist - erneut auftritt (vgl. BAG, 19.06.1991 - 5 AZR 304/90). Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen also nicht auf die Vorerkrankung hinweisen und die Entgeltfortzahlung verweigern oder zeitlich beschränken.

Wenn jedoch eine Fortsetzungserkrankung zu einer bereits bestehenden Krankheit hinzutritt und über deren Ende hinaus andauert, liegt ein einheitlicher Verhinderungstatbestand mit dem Ende der ursprünglichen Krankheit nicht mehr vor; vielmehr beruht die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers dann nur noch auf der Fortsetzungserkrankung. In diesen Fällen schuldet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung bis zum Ablauf der 6-Wochen-Frist, die die äußerste zeitliche Grenze auch für Mehrfacherkrankungen bei einem einheitlichen Verhinderungsfall bedeutet (vgl. BAG, 02.02.1994 - 5 AZR 345/93).

Beim Hinzutritt einer Krankheit gelten für die Berechnung der 6- bzw. 12-Monats-Frist und für die Dauer der Entgeltfortzahlung folgende Grundsätze:

- Beim Hinzutritt einer Krankheit ist für den Verlauf der 6-Monats-Frist der Tag, an dem das hinzutretende Leiden **allein** für sich Arbeitsunfähigkeit verursacht, der maßgebende Ereignistag.
- Sofern anlässlich einer Vorerkrankungszeit eine Krankheit hinzugetreten war und von einem bestimmten Tage an allein die Arbeitsunfähigkeit verursacht hatte, ist bei der Prüfung der 6-Monats-Frist auf den Tag abzustellen, an dem die für die Beurteilung der Anspruchsdauer maßgebende ("dieselbe") Krankheit zuletzt die Arbeitsunfähigkeit bedingte.
- Eine neue Zwölf-Monats-Frist beginnt in den Fällen des Hinzutritts nur, wenn an dem Tag, an dem das hinzutretende Leiden allein die Arbeitsunfähigkeit verursacht, noch ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.
- In den Fällen des Hinzutritts wird die zu Beginn des laufenden Leistungsfalls bestehende Anspruchsdauer **nicht** verlängert.

Der Fortsetzungszusammenhang zwischen mehreren auf derselben Krankheit beruhenden Zeiten der Arbeitsverhinderung wird nicht dadurch unterbrochen, dass eine dieser Zeiten durch eine andere - einen selbstständigen Verhinderungsfall darstellende - Krankheit ausgelöst worden ist; dies gilt gleichermaßen für den Fall, dass es sich bei dem anderweitigen Verhinderungstatbestand um eine stationäre Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation i.S.d. § 9 EFZG handelt (vgl. BAG, 22.08.1984 - 5 AZR 489/81).

10. Arbeitsrechtliche Ausschlussfristen

In vielen Tarifverträgen, Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen sind hinsichtlich der Entgeltfortzahlung Ausschlussfristen festgelegt. Danach erlöschen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb der vereinbarten Frist gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, zu dessen Ungunsten die Ausschlussfrist wirkt, die Geltendmachung seiner Ansprüche innerhalb der Ausschlussfrist schuldlos versäumt oder die Rechtslage falsch beurteilt hat. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber den betreffenden Anspruch oder die Ausschlussfrist gekannt hat oder nicht. Die Fristen laufen zwischen einem und sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs. Danach erlischt der betreffende Anspruch.