

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriffsbestimmungen
3. Neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nach 6 Monaten
4. Neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nach 12 Monaten
5. Verhältnis der Fristen zueinander
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Darlegungs- und Beweislast - 1
 - 6.2 Darlegungs- und Beweislast - 2
 - 6.3 Einheit des Verhinderungsfalls
 - 6.4 Erkundigungsobliegenheit bejaht
 - 6.5 Erkundigungspflicht verneint
 - 6.6 Rehabilitation

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Mitarbeitern bei Krankheit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für **sechs Wochen** das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Die Arbeitsunfähigkeit dauert indes oft wesentlich länger oder tritt in Schüben immer wieder mal auf und **überschreitet** dabei den 6-Wochen-Zeitraum. Das Gesetz berücksichtigt diesen Umstand und lässt über § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG **nach Ablauf gewisser Fristen** bei erneuter Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung **einen neuen Entgeltfortzahlungszeitraum** entstehen. Damit hat der Gesetzgeber versucht, eine gerechte Lösung zwischen dem Versorgungsinteresse der Arbeitnehmer und den finanziellen **Belastungen der Arbeitgeber** zu finden.

2. Begriffsbestimmungen

Eine **Mehrfacherkrankung** liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer

- infolge derselben oder
- infolge einer neuer Erkrankung

wiederholt arbeitsunfähig krank wird. Im ersten Fall entsteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch für sechs Wochen, danach braucht der Arbeitgeber - wenn kein Fall des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG vorliegt - für diese Erkrankung keine Krankenvergütung mehr zu zahlen. Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung für die erste Erkrankung allerdings wegen einer neuen - anderen - Krankheit arbeitsunfähig, entsteht für diese **neue Arbeitsunfähigkeit** ein neuer 6-wöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG .

Praxistipp:

Weder der Arbeitgeber noch sein Rechtsberater können definitiv entscheiden, ob eine nachfolgende Erkrankung eine Fortsetzungserkrankung ist oder eine neue. Für den Arbeitgeber ist diese Entscheidung allerdings wichtig, weil er unter Umständen das Geld für die Krankenvergütung sparen kann. Hier macht es Sinn, bei einem Verdacht auf eine Fortsetzungserkrankung einfach die Entgeltfortzahlung zu stoppen und den Mitarbeiter zu bitten, eine aussagefähige ärztliche Bescheinigung über seine aktuelle Erkrankung vorzulegen. In einigen Fällen hilft auch ein Gespräch mit der Krankenkasse des Arbeitnehmers oder die Einschaltung des medizinischen Dienstes.

Eine **wiederholte Arbeitsunfähigkeit** infolge derselben Krankheit liegt vor, "wenn die Krankheit, auf der die frühere Arbeitsunfähigkeit beruhte, in der Zeit zwischen dem Ende der voraufgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit medizinisch nicht vollständig ausgeheilt war, sondern als Grundleiden latent weiterbestanden hat, sodass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung der früheren Erkrankung bedeutet (BAG, 14.11.1984 - 5 AZR 394/82)." Die **Abgrenzung** ist bisweilen schwierig, können die gleichen Symptome doch auf unterschiedlichen Krankheiten beruhen und umgekehrt. Ohne verlässliche **ärztliche Diagnose** wird man die Feststellung Fortsetzungserkrankung ja oder nein nicht treffen können.

Praxistipp:

In der Praxis drängt sich manchmal der Eindruck auf, dass Krankenversicherer versuchen, sich auf Kosten des Arbeitgebers aus der Affäre zu ziehen. Sie teilen dem Arbeitgeber mit, dass keine Fortsetzungs-, sondern eine neue Erkrankung vorläge. Im Ergebnis muss der Arbeitgeber dann erst mal für weitere sechs Wochen Entgelt fortzahlen, danach tritt die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Wer hier den begründeten Verdacht hegt, dass der Sozialversicherer Unrecht hat, sollte keine Entgeltfortzahlung leisten. In diesem Fall macht es Sinn, die Angelegenheit gerichtlich klären zu lassen.

Eine **andere Erkrankung** i.S. des § 3 Abs. 1 EFZG liegt vor, wenn sie

- eine andere Ursache als die erste Erkrankung hat
- und nicht auf demselben Grundleiden beruht.

Überlappende Erkrankungen (z.B. ein Beinbruch, dem eine Woche später eine fiebrige Erkältung folgt) führen nicht zu doppelten oder verlängerten Entgeltfortzahlungsansprüchen. Es gilt der Grundsatz der **Einheit des Verhinderungsfalls** (BAG, 02.12.1981 - 5 AZR 89/80). Zwei selbstständige Verhinderungsfälle liegen dagegen vor, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich arbeitet oder wenn er zwischen den beiden Krankheiten zwar arbeitsfähig war, tatsächlich aber nicht arbeiten konnte, weil er nur für wenige, außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden arbeitsfähig war (BAG, 02.12.1981 - 5 AZR 89/80 , bestätigt durch BAG, 12.07.1989 - 5 AZR 377/88).

Eine **Fortsetzungserkrankung** liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer zwar an der gleichen, aber nicht an derselben Krankheit leidet (Erkältung im Januar, neue Erkältung im April, weitere Erkältung im November).

3. Neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nach 6 Monaten

Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für einen Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit **mindestens sechs Monate nicht** infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG).

Beispiel:

Arbeitnehmer N erkrankt am 08.01. an Krankheit X. Er bekommt von seinem Arbeitgeber wegen Krankheit X sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Der 6-Wochen-Zeitraum beginnt am 08.01. und endet am 18.02. Wegen Krankheit X hätte N erst ab dem 18.08. wieder einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch. Erkrankt N am 03.05. wieder an Krankheit X, braucht sein Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung zu leisten. Solange nicht zwischen Ende der letzten Entgeltfortzahlung und Beginn der nächsten sechs Monate vergangen sind, hat N weder einen Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG noch nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG . Zieht sich N am 04.04. Krankheit Y zu, hat er dafür Entgeltfortzahlungsansprüche nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG . Das Gleiche würde für eine Krankheit Z gelten, die am 21.07. ausbricht.

Bei der **Berechnung des 6-Monats-Zeitraums** gilt das gleiche Schema wie bei der Berechnung des 6-Wochen-Zeitraums (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - 6-Wochen-Zeitraum): Die gesetzliche Grundlage sind die §§ 187 ff. BGB . Die Regelung in § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG führt dazu, dass der **Fortsetzungszusammenhang** zwischen der aktuellen Erkrankung und der Arbeitsunfähigkeit, für die der Arbeitgeber bereits Entgelt fortgezahlt hat, unwiderleglich als gelöst anzusehen ist (BAG, 18.01.1995 - 5 AZR

4. Neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nach 12 Monaten

Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für einen Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine **Frist von zwölf Monaten** verstrichen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG).

Beispiel:

Arbeitnehmer N aus dem Beispiel oben erkrankt am 03.05. erneut an Krankheit X. Sein Arbeitgeber braucht ihm dafür kein Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Die Arbeitsunfähigkeit von N endet am 29.06. Danach tritt Krankheit X zunächst einmal nicht wieder auf. Im März des Folgejahrs erleidet N einen Rückfall. Der Zwölf-Monats-Zeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG ist am 07.01. abgelaufen. N hat wegen Krankheit X nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG wieder einen neuen sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch erworben.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG beginnt ein neuer 6-wöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann, wenn es sich um ein **Fortsetzungserkrankung** handeln sollte. Das ist ja gerade Sinn und Zweck dieser Bestimmung. Bei einer **Dauererkrankung** entsteht nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG kein neuer Anspruch, weil hier das Tatbestandsmerkmal *"erneut arbeitsunfähig"* nicht erfüllt ist.

Beispiel:

Bei Arbeitnehmer N wird am 03.08. ein Krebsleiden festgestellt. Sein Arzt schreibt ihn sofort arbeitsunfähig krank. Operationen und eine Chemotherapie folgen. Der Krebs ist schwer zu heilen. N ist auch über den 03.08. des Folgejahres noch arbeitsunfähig krank. Er bekommt von seiner Krankenkasse Krankengeld. Arbeitgeber A braucht für die Zeit ab dem 03.08. des Folgejahrs nicht wieder für sechs Wochen Entgelt fortzuzahlen. N ist nicht *"erneut arbeitsunfähig"* geworden, sondern durchgehend arbeitsunfähig geblieben.

Der neue Anspruch beginnt **am ersten Tag des 13. Monats**. Er setzt aber voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer **zwischendurch wieder arbeitsfähig** geworden ist.

5. Verhältnis der Fristen zueinander

Liest man den Text der Nummern 1 und 2 aus § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG , könnte man auf den Gedanken kommen, die **6-Monats-Regelung** werde durch die 12-Monats-Frist **ausgeschlossen**.

Beispiel:

Arbeitnehmer N erkrankt am 01.09. an Krankheit X. Arbeitgeber A leistet vorschriftsmäßig nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für sechs Wochen bis zum 12.10. Entgeltfortzahlung. Am 04.05. des Folgejahres erleidet N einen Rückfall und ist drei Wochen arbeitsunfähig. A muss wieder Entgelt fortzahlen - die erste Arbeitsunfähigkeit liegt mehr als sechs Monate zurück. Am 12.07. trifft N ein weiterer Rückfall. A glaubt, er sei aus der Entgeltfortzahlung raus, weil der Zwölf-Monats-Zeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 noch laufe. Das stimmt nicht. A schuldet weiter Entgeltfortzahlung.

Das BAG hat bereits zum alten Lohnfortzahlungsgesetz entschieden: *"War der wiederholt an demselben medizinisch nicht ausgeheilten Grundleiden arbeitsunfähig erkrankte Arbeiter zwischenzeitlich mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so wird dadurch der Fortsetzungszusammenhang zwischen der früheren und der nach dem Sechsmonatszeitraum erneut auftretenden Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Die spätere Arbeitsunfähigkeit ist dann eine im*

arbeitsrechtlichen Sinne neue Krankheit. Dies hat zur Folge, dass bei der Berechnung des Zwölfmonatszeitraums nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 LohnFG diejenigen auf demselben Grundleiden beruhenden Arbeitsunfähigkeitsfälle, die vor dieser im arbeitsrechtlichen Sinne neuen Erkrankung liegen, außer Betracht bleiben (BAG, 06.10.1976 - 5 AZR 500/75)."

Merken: Sobald wegen des Ablaufs der 6-Monats-Frist des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG ein neuer 6-wöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch entstanden ist, beginnt die 12-Monats-Frist des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG mit Beginn des ersten Krankheitstags nach Ablauf der sechs Monate erneut zu laufen.

Bei einem **Arbeitgeberwechsel** beginnt der 42-tägige Entgeltfortzahlungsanspruch im folgenden Arbeitsverhältnis wieder neu. Krankheitszeiten aus der **Vorbeschäftigung** sind nicht anzurechnen - selbst dann nicht, wenn sie auf derselben Krankheit beruhen.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Entgeltfortzahlung - Mehrfacherkrankung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichworten geordnet hinterlegt:

6.1 Darlegungs- und Beweislast - 1

Es ist Sache des Arbeitnehmers, für seinen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG **die anspruchsbegründenden Tatsachen** darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Wenn er innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist, muss er darlegen, dass **keine Fortsetzungserkrankung** vorliegt. Wird das vom Arbeitgeber bestritten, muss der Arbeitnehmer die Tatsachen darlegen, die den Schluss erlauben, dass keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen habe. Dazu hat er seine Ärzte 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 - unter teilweiser Aufgabe seiner Rechtsprechung aus BAG, 04.12.1985 - 5 AZR 656/84).

6.2 Darlegungs- und Beweislast - 2

In Fällen, in denen ein Mitarbeiter in den von § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG vorgegebenen Zeiträumen **länger als sechs Wochen** daran gehindert ist, seine vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten, gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast: Lassen sich den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen keine Angaben entnehmen, ist es zunächst Aufgabe des Mitarbeiters, darzulegen, dass **kein Fortsetzungserkrankung** besteht. Dazu kann er beispielsweise ein Attest seines Arztes vorlegen. Stellt der Arbeitgeber danach das Vorliegen einer neuen Erkrankung in Abrede, muss der Mitarbeiter Tatsachen darlegen, die das Nichtvorliegen einer Fortsetzungserkrankung schließen lassen. Dazu muss er den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden. "Die Folgen der **Nichterweislichkeit** einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen" (BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 197/20 – mit Hinweis auf BAG, 11.12.2019 – 5 AZR 505/18 ; BAG, 10.09.2014 – 10 AZR 651/12 – und BAG, 13.07.2005 – 5 AZR 389/04).

6.3 Einheit des Verhinderungsfalls

"Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine **neue Krankheit** auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Ein einheitlicher Verhinderungsfall ist regelmäßig **hinreichend indiziert**, wenn zwischen einer 'ersten' krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und einer dem Arbeitnehmer im Wege der 'Erstbescheinigung' attestierten weiteren Arbeitsunfähigkeit ein **enger zeitlicher Zusammenhang** besteht. Hiervon ist auszugehen, wenn die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt" (BAG, 11.12.2019 - 5 AZR 505/18 - Leitsätze).

6.4 Erkundigungsobliegenheit bejaht

Hat der Arbeitgeber **Kenntnis von Umständen**, aus denen sich greifbare Anhaltspunkte für die Annahme der Tatsache ergeben, dass die erneute Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters auf denselben Krankheitsursachen beruht wie die vorausgehende, die den 6-wöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch bereits erschöpft hat, kann eine Erkundigungsobliegenheit des Arbeitgebers zum **Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung** bejaht werden. Vorausgesetzt, der Arbeitnehmer ist nach vorausgegangener 6-wöchiger Entgeltfortzahlung innerhalb der von § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG vorgegebenen Zeitfenster wieder arbeitsunfähig geworden. Der **Rückzahlungsanspruch** des Arbeitgebers bezüglich des zu Unrecht fortgezahlten Arbeitsentgelts wird dann nach den hier maßgeblichen Ausschlussklauseln erst in dem Zeitpunkt fällig, in dem der Arbeitgeber von der Krankenkasse des Mitarbeiters die Bestätigung des Vorliegens einer Fortsetzungserkrankung erhält (BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 197/20) .

6.5 Erkundigungspflicht verneint

Ausschlussfristen sollen im Interesse der **Rechtssicherheit und Rechtsklarheit** die kurzfristige Abwicklung offener Forderungen gewährleisten. Der Anspruchsgegner soll sich innerhalb des vorgegebenen Zeitfensters, in dem noch alles überschaubar ist, auf die aus Anspruchstellersicht noch offenen Ansprüche einstellen, mögliche Beweise sichern und Rückstellungen vornehmen können (s. dazu BAG, 12.12.2018 – 5 AZR 588/17). Diese Zwecke verlangen allerdings nicht, eine Erkundigungspflicht des Arbeitgebers zu fordern, wenn es um die **Ausfüllung des Begriffs "Fälligkeit"** geht. So ist der Arbeitgeber beispielsweise **nicht verpflichtet**, bei einer länger als sechs Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit – gewissermaßen ins Blaue hinein – Erkundigungen darüber einzuholen, ob eine den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließende Fortsetzungserkrankung vorliegt (BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 197/20) .

6.6 Rehabilitation

"Der Sozialversicherungsträger ist gegenüber dem Arbeitgeber des Versicherten nicht verpflichtet, dafür zu sorgen, dass eine auf derselben Krankheit beruhende Kur (Maßnahme der medizinischen Rehabilitation) binnen sechs Monaten nach dem Ende der früheren Erkrankung begonnen wird, um einen erneuten Lohnfortzahlungsanspruch unter dem Gesichtspunkt der Wiederholungserkrankung zu vermeiden" (BAG, 18.01.1995 - 5 AZR 818/93 - Leitsatz). Die Bewilligung der Kur, ihre Durchführung und alle damit im Zusammenhang stehenden organisatorischen Schritte, die der Sozialversicherungsträger zu leisten hat, beruhen ausschließlich auf dem Verhältnis zwischen Sozialversicherer und Versichertem (**sozialversicherungsrechtliche Rechtsbeziehung**).