



Immer Entgeltfortzahlung bei neuer Krankheit?

Häufig sind Arbeitnehmer krankgeschrieben und erhalten direkt im Anschluss an einen Krankheitszeitraum eine neue Krankschreibung, die als „Erstbescheinigung“ wegen einer neuen Krankheit bezeichnet ist. Öfters endet auch eine Krankschreibung an einem „Freitag“ und am „Montag“ folgt eine „Erstbescheinigung“ mit einer neuen Krankheit. Für Arbeitgeber stellt sich dabei die Frage, wann die 6-wöchige Entgeltfortzahlung endet und ob die Zahlungspflicht bei der zweiten „Erstbescheinigung“ wieder von neuem beginnt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte kürzlich mit Urteil vom 11.12.2019 über einen solchen Fall entschieden und dabei festgestellt, dass der Arbeitgeber einem kranken Mitarbeiter das Entgelt nur bis zu 6 Wochen fortzahlen muss, auch wenn dieser wegen einer weiteren Diagnose erneut arbeitsunfähig wird, es sei denn, die erste Krankheit war beim Auftreten der zweiten bereits beendet.

Ein Präzedenzfall

In dem von dem BAG entschiedenen Fall ging es um eine Altenpflegerin, die zunächst wegen einer psychischen Erkrankung von Februar bis Mai 2017, also fast 4 Monate arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Im direkten Anschluss an diese Arbeitsunfähigkeit bescheinigte ihre Frauenärztin als „Erstbescheinigung“ eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer gynäkologischen Operation sowie per Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich Ende Juni 2017. Im Juli 2017 erbrachte die Arbeitnehmerin im Hinblick auf den ihr gewährten Urlaub- und Überstundenausgleich keine Arbeitsleistungen mehr und begann eine Psychotherapie bei einem Neurologen. Für die Zeit von Mai bis Juni 2017 erhielt sie weder eine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, noch Krankengeld von ihrer Krankenkasse.

Die Altenpflegerin forderte von ihrem Arbeitgeber vor Gericht rund 3.400,00 € plus Zinsen und begründete dies damit, dass der Arbeitgeber aus ihrer Sicht verpflichtet gewesen sei, ihr das Gehalt erneut für weitere 6 Wochen zu zahlen, da sie wegen einer neuen Krankheit arbeitsunfähig gewesen sei. Die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung sei zu diesem

Zeitpunkt bereits beendet gewesen. Der Arbeitgeber lehnte indes eine weitere Gehaltsfortzahlung ab und begründete dies damit, dass es sich um einen einheitlichen Verhinderungsfall handle und er daher hierzu nicht verpflichtet gewesen sei.

Das BAG folgte der Auffassung des Arbeitgebers. Es bestätigte das Urteil der Vorinstanz und entschied, dass es der Arbeitnehmerin nicht gelungen sei zu widerlegen, dass kein einheitlicher Verhinderungsfall vorlag. Das Gericht wies in seiner Urteilsbegründung insbesondere auf die Beweislast des Arbeitnehmers hin. Dieser müsse – bei einem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen erster und zweiter Arbeitsunfähigkeit – im Streitfall beweisen, dass die erste Arbeitsunfähigkeit bereits bei Eintritt der weiteren Arbeitsverhinderung beendet war. Vorliegend sei dies der Arbeitnehmerin nicht gelungen, da in der umfassenden Beweisaufnahme der Vorinstanz, in der alle Ärzte der Arbeitnehmerin vernommen wurden, nicht festgestellt werden konnte, dass kein einheitlicher Verhinderungsfall vorlag.

Tipp für die Praxis

Arbeitgebern ist nach dieser Entscheidung des BAG dringend zu empfehlen, „Erstbescheinigungen“ kritisch zu hinterfragen, die in unmittelbarem Anschluss an attestierte Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden, wenn bereits 6 Wochen Entgeltfortzahlung geleistet wurde. Sie bedeuten nämlich nicht zwangsläufig, dass die 6-wöchige Entgeltfortzahlung nun wieder von vorne beginnt. Im Zweifel kann die Entgeltfortzahlung daher abgelehnt werden, bis der Arbeitnehmer nachweist, dass die vorherige Erkrankung tatsächlich vollständig ausgeheilt war, als die neue Erkrankung auftrat. ■



MARX Rechtsanwälte

Hans-Jürgen Marx

Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Akademiestr. 38-40, 76133 Karlsruhe

info@kanzlei-marx.de

www.kanzlei-marx.de