




Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Entgeltfortzahlung: 42 Tage und dann?

Dr. Stefanie Reiche
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ulrike Schulke
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Agenda



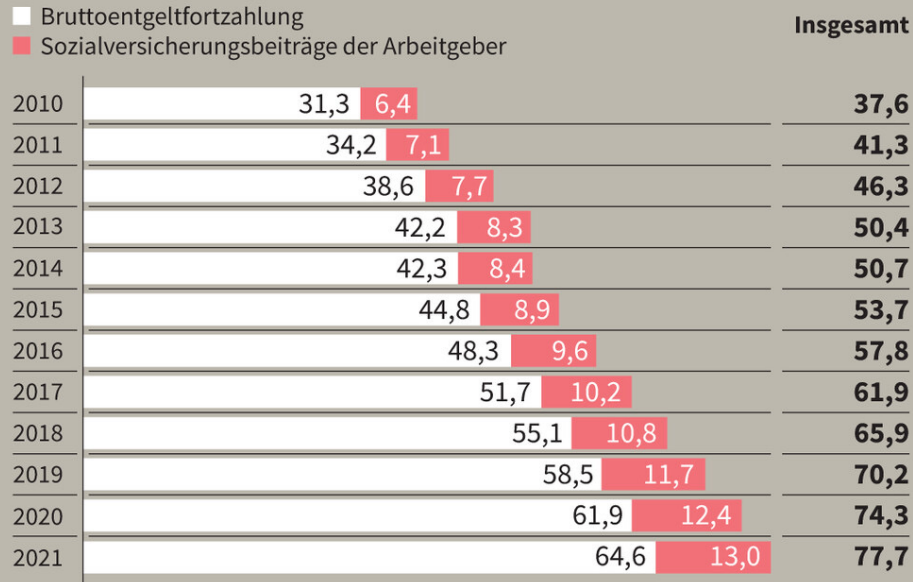
Einführung

Ausnahme 1: Einheit des Verhinderungsfalls

Ausnahme 2: Fortsetzungserkrankung

Kranke Mitarbeiter: Wie viel Arbeitgeber zahlen

So viele Milliarden Euro wendeten Arbeitgeber in Deutschland für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf



2020: vorläufig, 2021: geschätzt;

Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber: einschließlich der gesetzlichen Unfallversicherung;

Entgeltfortzahlung: ohne gesetzlichen Mutterschaftsurlaub

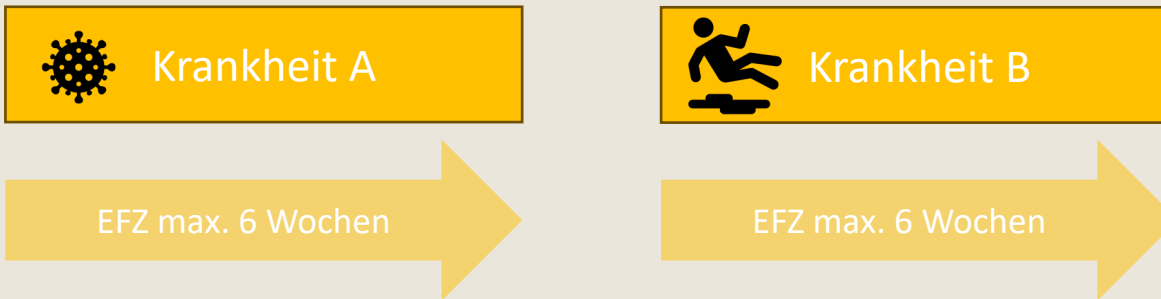
Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Institut der deutschen Wirtschaft

© 2022 IW Medien / iwd

iwd

Grundsatz:

- Entgeltfortzahlung für 6 Wochen = 42 Tage, danach Krankengeld
- Jede neue Arbeitsunfähigkeit löst erneut Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus



Ausnahmen:

- 1) „Einheit des Verhinderungsfalls“
- 2) Fortsetzungserkrankung

Ausnahme 1: Überlappende Erkrankungen

= sog. „Einheit des Verhinderungsfalls“

-> Entgeltfortzahlung für maximal 42 Kalendertage für die andauernde AU



Einheit des Verhinderungsfalls: ja oder nein?



Neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nur dann, wenn die AU aufgrund der 1. Erkrankung bei Beginn der 2. Erkrankung bereits beendet war

→ Arbeitsfähigkeit in kurzem, auch arbeitsfreiem Zeitraum genügt

Einheit des Verhinderungsfalls: ja oder nein?

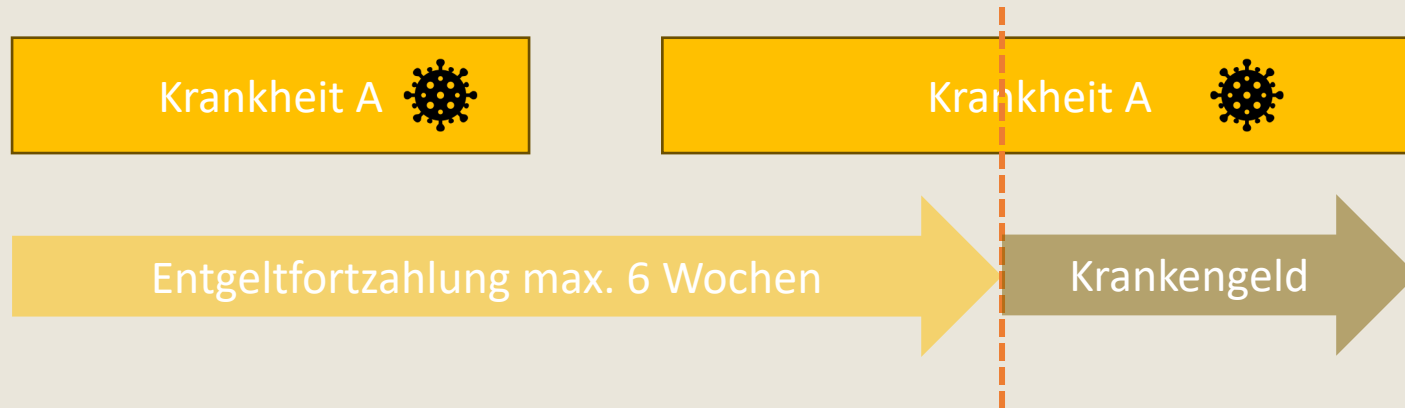


- Beweislast beim Arbeitnehmer!
- Wenn **Indizien** dafür, dass tatsächlich eine Überlappung vorliegt, reicht allein die Vorlage der AUB nicht aus!
→ z.B. wenn bescheinigte AU-Zeiträume unmittelbar aufeinander folgen oder auch wenn nur ein arbeitsfreier Tag / Wochenende dazwischen liegt!

Ausnahme 2: Fortsetzungserkrankung

-> Entgeltfortzahlung für maximal 6 Wochen für dieselbe Erkrankung

(erneuter Anspruch nach 6-monatiger „Ausheilung“ bzw. nach 1 Jahr)



„Fortsetzungserkrankung“ - dieselbe Erkrankung
oder eine neue Erkrankung?



→ Dasselbe „Grundleiden“ (auch bei unterschiedlichen Symptomen) oder war die Erst-Erkrankung vollständig ausgeheilt?

Dieselbe Erkrankung („Fortsetzungserkrankung“) oder eine neue Erkrankung?

Problem: Arbeitgeber kann Lage kaum beurteilen.

- Abfrage bei Krankenkasse -> keine bindende Auskunft!
- nach **BAG 2023**: Arbeitnehmer muss selbst aktiv darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt! Keine Erkundigungspflicht des Arbeitgebers!

Key Take-aways:

- 1 -

Prozesse
(neu) etablieren bei
AU > 42 Tage

- 2 -

Prüfen auf Indizien
für

- Überlappung
- Fortsetzungserkrankung

- 3 -

Nachfragen, ggf.
Verweigerung der EFZ
und Abwarten der
Darlegung
durch den AN

➔ standardmäßig
oder nur in
Zweifelsfällen?

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

vangard | Littler

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 28. September 2023

11.45 - 12.00 Uhr

Dr. Stefanie Reiche

Fachanwältin für Arbeitsrecht



Ulrike Schulke

Fachanwältin für Arbeitsrecht



Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)