

Informationsblatt für Beschäftigte zur Zahlung von Kranken- bezügen

Erläuterungen zum Grundsatz von der Einheit des Verhinderungsfalls

Ist ein Beschäftigter arbeitsunfähig erkrankt, so ist der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet, das Entgelt für 6 Wochen (42 Kalendertage) der Erkrankung fortzuzahlen (§ 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG). Die 6 Wochen Entgeltfortzahlung werden grds. ab dem Beginn einer Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen stellt der Arbeitgeber die laufende Bezügezahlung ein. Unmittelbar im Anschluss ist in der Regel ein Sozialversicherungsträger dazu verpflichtet eine Entgeltersatzleistung zu gewähren (siehe Aufzählung auf Seite 3). Der Arbeitgeber gewährt im Rahmen des § 22 Absatz 2 und 3 TV-L bis maximal zur 39. Woche der Erkrankung einen Zuschuss zu dieser Sozialleistung. Je nach Art und Höhe der Sozialleistung führt die Berechnung dieses Zuschusses zu einem tatsächlichen Auszahlungsbetrag oder nicht. Parallel zu dem Anspruch auf diesen Zuschuss besteht nach dem Altersvorsorgetarifvertrag eine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung bei der VBL aus dem grds. vollen Arbeitsentgelt. Der Arbeitgeber entrichtet deshalb weiterhin Umlagen und Beiträge zur VBL und vom Beschäftigten ist gleichzeitig die Arbeitnehmerumlage zu entrichten. Insbesondere die anfallende Arbeitnehmerumlage führt in diesen Fällen regelmäßig zu Überzahlungen, die während der Erkrankung auflaufen und am Ende bei der Wiederaufnahme der Bezügezahlung oder mit anderen Bezügeansprüche verrechnet werden.

Der Arbeitgeber hat bereits vor dem Ablauf der 6 Wochen die Entgeltfortzahlung eingestellt. Woran liegt das?

Bei der aktuellen Erkrankung handelt es sich um eine **Folgeerkrankung**. Das heißt, es lag bereits in der Vergangenheit aufgrund derselben Krankheit eine Arbeitsunfähigkeit vor und es wurde vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung gewährt. Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeiten auf **dieselbe Ursache**, also dasselbe Grundleiden zurückzuführen sind (= Folgeerkrankung). Ist dies der Fall, werden die Zeiträume aller Erkrankungen mit derselben Ursache zusammengerechnet und es wird **insgesamt nur einmal 6 Wochen Entgeltfortzahlung** im Rahmen des § 3 Absatz 1 Satz 2 EFZG gewährt.

Liegt eine neue Erkrankung mit einer **anderen** Ursache vor, so leistet der Arbeitgeber erneut 6 Wochen Entgeltfortzahlung.

Woher weiß der Arbeitgeber, welche Erkrankungen dieselbe Ursache haben?

Mit einem elektronischen Standardmeldeverfahren teilt die Krankenkasse dem Arbeitgeber auf dessen Anfrage mit, welche Vorerkrankungen auf demselben Grundleiden beruhen. Die Krankenkasse erhält diese Information von den behandelnden Ärzten. Es wird dem Arbeitgeber nur der Zusammenhang, aber nicht die konkrete Krankheit mitgeteilt.

Was passiert, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit die Krankheitsursache wechselt?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit zahlreichen Urteilen (z.B. vom 25.05.2016 - 5 AZR 318/15) den **Grundsatz von der Einheit des Verhinderungsfalls** geprägt. Dieser besagt, dass durch den Arbeitgeber **keine** neuen 6 Wochen Entgeltfortzahlung zu gewähren sind, wenn zu einer bereits bestehenden ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit eine weitere Erkrankung mit einer anderen Ursache hinzutritt.

Beispiel:

*Arbeitsunfähigkeit mit Ursache A (Dauer 4 Wochen); während der 4. Woche dieser Erkrankung tritt eine weitere Arbeitsunfähigkeit mit Ursache B (Dauer 3 Wochen) hinzu. Für die Dauer der beiden zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeiten (insgesamt 7 Wochen) wird nur **einmal** 6 Wochen Entgeltfortzahlung gewährt, weil es sich um **eine** ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit handelt.*

Das BAG hat weiterhin (z.B. mit Urteil vom 11.12.2019 - 5 AZR 505/18) entschieden, dass der Grundsatz von der Einheit des Verhinderungsfalls auch bei folgenden Konstellationen vorliegt und auch hier nur insgesamt einmal 6 Wochen Entgeltfortzahlung zu gewähren ist:

- 1) **Erstattet:** Wird während einer ununterbrochen andauernden Arbeitsunfähigkeit erneut ein „Erstattet“ ausgestellt, hat das keine Auswirkung auf die Lohnfortzahlung.
Beispiel: Arbeitsunfähigkeit mit Ursache A attestiert bis einschließlich Sonntag. Am unmittelbar folgenden Montag liegt ein neues Attest als „Erstbescheinigung“ mit Ursache B vor. Zwischen den Erkrankungen erfolgte keine Arbeitsleistung. Die beiden Krankheitsabschnitte werden durch den Arbeitgeber als eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit zusammengerechnet.
- 2) **Attestlücke:** Zwischen zwei ärztlich attestierten Zeiträumen liegen ein oder mehrere ununterbrochene arbeitsfreie Tage (z.B. bei Schichtarbeit, Ein- bis Viertagewoche oder Wochenende).
Beispiel: Bei einer 3-Tage-Woche mit Arbeitstagen dienstags bis donnerstags wird Arbeitsunfähigkeit zuerst für 3 Tage von Dienstag bis einschließlich Donnerstag attestiert. Am nächsten Arbeitstag = Dienstag der nächsten Woche wird erneut ein Attest vorgelegt. Für die arbeitsfreien Zwischentage liegt kein Attest vor und es erfolgte auch keine Arbeitsleistung. Die beiden Krankheitsabschnitte werden durch den Arbeitgeber als eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit zusammengerechnet.
- 3) **Tage am Beginn einer Arbeitsunfähigkeit ohne ein Attest:** Wird am Beginn einer Arbeitsunfähigkeit nach § 5 Absatz 1 EFZG für bis zu 3 Kalendertage kein Attest vorgelegt und dauert diese Erkrankung ununterbrochen an, dann werden die Zeiträume mit und ohne Attest dieser Erkrankung zusammengerechnet.
Beispiel: Eine Arbeitsunfähigkeit beginnt am Montag. Ein Attest wird jedoch erst ab Mittwoch ausgestellt. Die 6 Wochen Entgeltfortzahlung beginnen bereits am Montag, da es sich um **eine** ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit handelt.

Der Grund für diese Entscheidungen des BAG ist, dass dem Arbeitgeber der Hinzutritt bzw. der Wechsel der Krankheitsursache während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht bekannt ist. Nur am Beginn einer Arbeitsunfähigkeit werden dem Arbeitgeber anrechenbare Vorerkrankungen mitgeteilt. Der Arbeitgeber kann somit nicht beurteilen, ob die Krankheitsursache wechselt und der Beschäftigte zwischenzeitlich arbeitsfähig war.

Nachdem nur der Beschäftigte mit seinen behandelnden Ärzten weiß, wann genau einzelne Erkrankungen begonnen oder geendet haben, hat das BAG z.B. mit Urteil vom 18.01.2023 – 5 AZR 93/22 festgelegt, dass hier allein der Beschäftigte die **Darlegungs- und Beweislast** trägt. Dieser hat dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass keine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit vorliegt und die einzelnen Erkrankungsursachen nacheinander eingetreten sind.

In konsequenter Anwendung der Rechtsprechung des BAG liegt kein Anwendungsfall des Grundsatzes von der Einheit des Verhinderungsfalls vor, wenn durch den Beschäftigten belegt wurde, dass die neue Erkrankung nach dem Ablauf der alten Erkrankung eingetreten ist.

Beispiel:

Arbeitsunfähigkeit Ursache A wurde attestiert bis einschließlich Mittwoch. Am folgenden Donnerstagmorgen lag ein Wegeunfall beim Dienstantritt vor. Weil der Wegeunfall erst nach dem Ende der Krankheitsursache A eingetreten ist, löst er eine erneute Arbeitsunfähigkeit mit Ursache B aus. Dies konnte z.B. durch die Anzeige des Arbeitsunfalls belegt werden. Für die ab Donnerstag laufende Arbeitsunfähigkeit werden folglich neue 6 Wochen Entgeltfortzahlung gewährt.

Nach dem Ablauf der Lohnfortzahlung zahlt ein Sozialleistungsträger in der Regel eine **Sozialleistung als Lohnersatzleistung**. Dies können sein:

- **Krankengeld** von der gesetzlichen Krankenkasse
- **Übergangsgeld** z.B. von der gesetzl. Rentenversicherung bei Rehamaßnahmen
- **Verletztengeld** von der gesetzl. Unfallversicherung (z.B. Landesunfallkasse Bayern) bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten

Warum zahlt die Krankenkasse das Krankengeld nicht direkt nach dem Ende der Entgeltfortzahlung?

Nach § 46 und § 49 Absatz 1 Nummer 1 SGB V zahlt die Krankenkasse grundsätzlich ab dem ersten Tag nach Ende der Entgeltfortzahlung das Krankengeld. Der Arbeitgeber übermittelt dazu mit einem elektronischen Standardmeldeverfahren stets das tatsächliche Ende der Entgeltfortzahlung an die Krankenkasse.

Die Krankenkassen berechnen eigenständig die Entgeltfortzahlungsfrist des Arbeitgebers, jedoch **nur** anhand der vorliegenden ärztlichen Atteste. Nachdem es Beschäftigten nach § 5 Absatz 1 EFZG möglich ist, bis zu 3 Kalendertage ohne eine ärztliche Bescheinigung Entgeltfortzahlung zu erhalten, beginnt die Entgeltfortzahlung beim Arbeitgeber in diesen Fällen tatsächlich früher als bei der Krankenkasse, weil der Krankenkasse die Tage der Arbeitsunfähigkeit ohne Attest nicht bekannt sind.

Was kann ich tun, dass die Krankenkasse Krankengeld korrekt zahlt?

Es wurden der Krankenkasse alle notwendigen Daten, insbesondere das Ende der Entgeltfortzahlung, vom Arbeitgeber übermittelt. Sollte die Krankenkasse trotzdem ein Krankengeld nicht oder erst zu spät zahlen, ist es empfehlenswert mit der Krankenkasse Kontakt aufzunehmen und den Krankheitsverlauf zu klären. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitsunfähigkeit mit Tagen ohne ein Attest begonnen hat.

Zur Begründung der Rechtslage sollte auf die hier genannten rechtsgültigen Urteile des Bundesarbeitsgerichts verwiesen werden, an die sich der Arbeitgeber halten muss.