**Merkblatt: 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 oder
* seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit mindestens zwölf Monate vergangen sind.

Für jede Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen (42 Kalendertage) gegeben, und zwar vom 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.

Hiervon ist jedoch der Fall zu unterscheiden, in dem zwei verschiedene Krankheiten nacheinander Arbeitsunfähigkeit bedingen. In diesen Fällen besteht ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch, wenn die Arbeit nicht wiederaufgenommen wurde und Arbeitsfähigkeit nur wenige – außerhalb der Arbeitszeit liegende – Stunden bestand. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ist aber immer dann gegeben, wenn die neue Arbeitsunfähigkeit z. B. nach dem Schichtende des Arbeiters eingetreten ist, weil zu diesem Zeitpunkt die erste Arbeitsunfähigkeit spätestens beendet ist.

**1. Sechs-Wochen-Frist.**

Bei der Berechnung der Sechs-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, 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 EntgFG, so beginnt die Frist von sechs Wochen bereits mit diesem Tage. 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 Sechs-Wochen-Frist einzurechnen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet mit Ablauf des 42. Tages der Arbeitsunfähigkeit. Dies gilt ebenfalls, wenn ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt nach Kalendertagen bemessen ist (z.B. bei gleichbleibendem Monatslohn), an einem arbeitsfreien Tag (z. B. Samstag) arbeitsunfähig wird. 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 EntgFG zu.

Die Sechs-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.

**2. 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 jedesmal 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 im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 2 EntgFG (Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit) gleichzusetzen. Dabei brauchen die einzelnen Erkrankungen nicht untereinander in einem besonderen Fortsetzungszusammenhang zu stehen.

**3. Sechs-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 eine neuer Sechs-Wochen-Anspruch. Bestand während der sechs Monate wegen einer anderen Krankheit Arbeitsunfähigkeit, so tritt dadurch eine Unterbrechung der Sechs-Monats-Frist nicht ein.

**4. Zwölf-Monats-Frist**

Ist nach vorstehenden Grundsätzen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht gegeben, ist zu prüfen, ob er gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 EntgFG 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.

**5. Tarifverträge**

Tarifverträge können günstigere Fortzahlungsregelungen als das Entgeltfortzahlungsgesetz vorsehen. 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).

**6. Arbeitsrechtliche Ausschlussfristen**

In vielen Tarifverträgen, in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen, wurden hinsichtlich der Entgeltfortzahlung Ausschlussfristen ausgehandelt. Danach erlöschen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb der vereinbarten Frist gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Die Fristen laufen zwischen einem und sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs. Danach erlischt der betreffende Anspruch.