VDAA- Unternehmensdepesche 09-2022

VdAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.

Entgeltfortzahlung im Falle einer Fortsetzungserkrankung

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Für eine Entgeltfortzahlung reicht eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht immer aus!

LAG Hessen: Bei Annahme einer Fortsetzungserkrankung trifft den Arbeitnehmer eine abgestufte Darlegungslast

Sofern der Arbeitnehmer nicht arbeitet, hat dieser grundsätzlich auch keinen Anspruch auf Lohn. Die wichtigste Ausnahme hiervon bildet wohl die Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit. Gemäß § 3 I Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bleibt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohn hier bestehen, zumindestens für die Dauer von 6 Wochen.

Es kann aber durchaus ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 I EFZG entstehen, sofern die Arbeitsunfähigkeit dabei auf eine andere Krankheit zurückzuführen ist. Sofern aber dieselbe Krankheit Ursache für die erneute Arbeitsunfähigkeit ist, liegt eine sog. Fortsetzungserkrankung iSv § 3 I 2 EFZG vor und der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt.

Wie stellt der Arbeitgeber jetzt aber fest, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt?

Schließlich enthält die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Information über die Krankheitsbezeichnung. Der Arbeitnehmer kann zum einen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Zum anderen hat das LAG Hessen in seinem Urteil vom 14.02.2022 (Az. 19 Sa 898/21) eine abgestufte Darlegungslast des Arbeitnehmers angenommen. Das heißt, der Arbeitnehmer ist verpflichtet umfassend zu seinen vorangegangenen und bestehenden Krankheiten vorzutragen, sofern der Arbeitgeber das Vorliegen einer neuen Krankheit bestreitet. Diese Pflicht beschränkt sich nicht auf die aus seiner Sicht maßgeblichen Krankheiten, sondern auf alle Krankheiten im Jahreszeitraum. Die Forsetzungserkrankung bedarf nämlich nicht nur einem identischen Krankheitsbild, es genügt auch wenn die Krankheitssympotme auf demselben Grundleiden beruhen. Solch eine Einschätzung kann der Arbeitnehmer als medizinischer Laie nur schwer treffen.

Dies stelle zwar einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers dar, welcher sich aber durch die Datenschutzgrundverordnung und das

Bundesdatenschutzgesetz rechtfertigen lässt. Hiernach ist die Erhebung von Gesundheitsdaten erforderlich, um im Rahmen gerichtlicher Prozesse zu materiell zutreffenden Ergebnissen zu kommen. Zudem stehen auch keine anderen milderen Mittel zur Verfügung.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de