

Loschelder Praxistipp

Begrenzung der Entgeltfortzahlungskosten bei Fortsetzungserkrankungen und der Auskunftsanspruch gegen Krankenkassen

Die Kosten für die gesetzliche Entgeltfortzahlung stellen für viele Arbeitgeber eine erhebliche finanzielle Belastung dar. Allerdings lassen viele Arbeitgeber auch Regelungen, die die Pflicht zur Entgeltfortzahlung begrenzen, außer Acht. Dies gilt insbesondere bei Fortsetzungserkrankungen – auch, weil diese vom Arbeitgeber häufig gar nicht erkannt werden. Hier kann der bestehende Auskunftsanspruch gegen die Krankenkassen helfen.

Fortsetzungserkrankungen

Die Begrenzung der Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung auf einen Zeitraum von sechs Wochen ist allgemein bekannt. Weniger bekannt ist, dass es für die Bestimmung des Zeitraums dieser sechs Wochen nicht auf das einzelne Krankheitsintervall ankommt. In den Sechs-Wochen-Zeitraum fallen grundsätzlich alle Arbeitsunfähigkeitszeiten, die auf einem latent weiterbestehenden Grundleiden beruhen. Beispiele hierfür können einzelne Episoden einer latent fortbestehenden Depression oder eines Rückenleidens sein, das sich, ohne auszuheilen, in verschiedenen Schüben einer Arbeitsunfähigkeit äußert. Bloß gleiche Diagnosen – mehrere Knochenbrüche oder Erkältungen hintereinander – reichen allerdings für die Annahme eines latenten Grundleidens nicht aus.

Wenn der Arbeitnehmer während mehrerer aufeinanderfolgender Monate jeweils zwei Wochen ausfällt, beginnt der Sechs-Wochen-Zeitraum in diesen Fällen nicht jeweils neu – die Arbeitsunfähigkeitszeiten auf Grundlage des gemeinsamen Grundleidens werden vielmehr zusammengezählt und die Verpflichtung des Arbeitgebers auf diese Weise für künftige Krankheitsschübe minimiert.

Von dieser Grundregel macht das Gesetz in § 3 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zwei wichtige Ausnahmen: Ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum beginnt, wenn der Arbeitnehmer

infolge des Grundleidens für mindestens sechs Monate nicht arbeitsunfähig war. Eine neue sechswöchige Entgeltfortzahlungsperiode beginnt zudem, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist – das Gesetz mutet daher dem Arbeitgeber trotz des fortbestehenden Grundleidens jährliche Entgeltfortzahlungskosten von sechs Wochen zu. Für die Berechnung des Zwölf-Monats-Zeitraums kommt es darauf an, wann der neue Erkrankungsschub beginnt: Beginnt die neue Krankheitsperiode noch während des Zwölf-Monats-Zeitraums, ist für die gesamte Periode keine Entgeltfortzahlung zu leisten. Anders ist dies, wenn die Krankheitsperiode erst nach Ablauf dieses Zeitraums beginnt. An einem Beispiel verdeutlicht:

Der erste Krankheitstag aufgrund des Grundleidens war der 1. April 2021. Tritt, nach mehreren zwischenzeitlichen Krankheitsschüben, der neue Krankheitsschub am 31. März 2022 für vier Wochen ein, ist für den gesamten Zeitraum keine Entgeltfortzahlung zu leisten. Tritt der neue Krankheitsschub am 2. April 2022 ein, ist für den gesamten Zeitraum Entgeltfortzahlung zu leisten.

Fortsetzungserkrankungen erkennen

Dass die Regelungen zur Fortsetzungserkrankung in der Praxis häufig keine größere Rolle spielen, liegt auch daran, dass viele Arbeitgeber nicht erkennen, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Arbeitnehmer enthalten keine Diagnosen, so dass der Arbeitgeber die Krankheitsursachen nicht kennt und damit auch nicht weiß, ob wiederholte Arbeitsunfähigkeitszeiten auf das gleiche Grundleiden zurückgehen oder nicht.

Das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung wird zusätzlich dadurch vor dem Arbeitgeber verschleiert, dass die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien den Arzt verpflichten, jeweils eine Erstbescheinigung auszustellen, wenn die Arbeitsunfähigkeit erstmals festgestellt wird – unabhängig davon, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt oder nicht. Die Vorlage wiederholter Erstbescheinigungen durch den Arbeitnehmer führt dazu, dass der Arbeitgeber den Zusammenhang verschiedener Krankheitszeiten mit einem fortbestehenden latenten Grundleiden nicht erkennen kann.

In einer gerichtlichen Auseinandersetzung wäre der Arbeitnehmer zwar verpflichtet, auf eine entsprechende Behauptung des Arbeitgebers darzulegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt; praktikabel ist ein solches Vorgehen, das darauf hinausliefere, bei wiederholten Krankheiten die Entgeltfortzahlung zunächst unter Berufung auf einen möglichen Fortsetzungszusammenhang zu verweigern, allerdings im Regelfall nicht.

Auskunft durch die gesetzlichen Krankenkassen

Weitgehend unbekannt ist, dass die gesetzlichen Krankenkassen, denen mit der entsprechenden Bescheinigung vom Arbeitnehmer die ärztliche Diagnose mitgeteilt wird, dem Arbeitgeber Auskunft erteilen, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Eine Information über das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung durch die Krankenkasse erfolgt allerdings nicht eigeninitiativ durch die Krankenkasse, sondern setzt voraus, dass der Arbeitgeber sich aktiv danach erkundigt, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.

Das Verfahren für diese Auskunft ist etwas komplizierter, da es über den „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ (DTA EEL) durchgeführt werden muss. Auch die Antwort der Krankenkassen erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen nur in elektronischer Form.

Voraussetzung für eine Auskunft durch die Krankenkasse ist deren Notwendigkeit. Die Prüfung setzt daher voraus, dass alle Krankheiten zusammen mindestens 30 Tage umfassen, also die Voraussetzungen für ein Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums erfüllt sind.

Die Krankenkasse prüft jeweils individuell, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt; Hierbei wird nicht lediglich geprüft, ob eine jeweils gleiche Diagnose vorliegt. Auch vergleichbare Diagnosen – etwa Armbruch – müssen nicht zwangsläufig bedeuten, dass ein latentes Grundleiden vorliegt und nicht mehrere voneinander unabhängige Erkrankungen. In Zweifelsfällen bindet die Krankenkasse den medizinischen Dienst der Krankenversicherung in die Prüfung ein.

Als Ergebnis ihrer Prüfung übermittelt die Krankenkasse einen Datensatz, in dem die Information erhalten ist, ob der Krankenkasse ein Nachweis für die Vorerkrankung vorliegt oder nicht. Die Krankenkasse teilt außerdem mit, ob verschiedene

Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund einer Fortsetzungserkrankung zusammengerechnet werden können oder nicht. Auf Grundlage der Information durch die Krankenkasse kann der Arbeitgeber dann entscheiden, ob Entgeltfortzahlung geleistet werden muss oder ob dieser Anspruch wegen des Vorliegens einer Fortsetzungserkrankung entfällt.

Informationen über dieses Abfrageverfahren und die Ausgestaltung im Einzelnen erteilen die jeweiligen Krankenkassen, die allerdings in ihrer Servicefreundlichkeit für den Arbeitgeber differieren. Einen guten Überblick über die Details bieten die Informationen der Techniker Krankenkasse.

Dieses Verfahren, das nur bei gesetzlich Versicherten zur Verfügung steht, sollten Arbeitgeber bei Arbeitnehmern, die zusammen mehr als sechs Wochen in einem Jahreszeitraum erkranken, anwenden, jedenfalls dann, wenn es Hinweise gibt, dass die Arbeitsunfähigkeitszeiten auf einem einheitlichen Grundleiden beruhen.

Für sämtliche Fragen zum Arbeitsrecht stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de