

## *Dauert eine Erkrankung länger als sechs Wochen, endet die gesetzliche Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers. Anders dagegen, wenn Arbeitnehmer/innen nach dieser Frist wieder arbeitsfähig sind, dann aber wegen einer anderen Krankheit unmittelbar wieder ausfallen. In diesem Fall besteht nach § 3 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) ein neuer sechswöchiger Zahlungsanspruch.*

## **WAS ABER SIND „ANDERE ERKRANKUNGEN“ – UND WER MUSS DIESE NACHWEISEN**?

## Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sorgt jetzt für mehr Klarheit. Es nimmt die Arbeitnehmer/innen weitreichend in die Pflicht!

# **DER AKTUELLE FALL**

## Ein 62jähriger Arbeitnehmer war wegen Wirbelgelenkbeschwerden für sechs Wochen arbeitsunfähig. Anschließend erhielt er vom Hausarzt eine weitere mehrwöchige Krankschreibung, diesmal wegen Schulterbeschwerden. Der Arbeitgeber verweigerte eine erneute Entgeltfortzahlung.

## Daraufhin klagte der Arbeitnehmer diese ein. Das BAG hat dazu am 25.5.2016 abschließend im Sinne des Arbeitgebers entschieden: Demnach müssen sowohl Ende als auch Anfang einer Arbeitsunfähigkeit eindeutig vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden. Bestehen hier Zweifel, geht dies zu Ihren Lasten.

## **Haben Sie Fragen hierzu oder insgesamt zum Thema „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“?**

## **Sprechen Sie uns an! Wir helfen gerne weiter.**

##

## **Ihr Personalrat**

##  *Das BAG-Urteil vom 25.5.2016 (Az. 5 AZR 318/15) ist im Wortlaut abrufbar unter www.bundesarbeitsgericht.de*

**Wichtiges Grundsatzurteil!**

**Langzeitkranke Arbeitnehmer müssen Folgeerkrankungen nachweisen!**