



Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
und an Feiertagen
durch den Arbeitgeber
- Rechtsgrundlage Entgeltfortzahlungsgesetz -

1. Wann muss der Arbeitgeber leisten?

- a) Es muss ein Arbeitsvertrag vorliegen
und
- b) die Arbeitsunfähigkeit muss auf eine Krankheit zurückzuführen sein -auch psychische und Suchterkrankungen lösen die Leistungspflicht aus-
und
- c) die Arbeitsunfähigkeit muss alleinige Ursache für die Verhinderung der Arbeitsleistung sein
und
- d) dem Arbeitnehmer darf kein (grobes) Verschulden treffen (z. B. Arbeitnehmer verursacht im alkoholisierten Zustand einen Unfall).

Art und Weise der Erkrankung haben hierbei keine Bedeutung. Der Arbeitgeber muss auch bei Arbeitsunfällen, Unfällen und Erkrankungen im privaten Bereich und Wehrdienstschädigungen leisten.

Tipp: Hat der Arbeitgeber Zweifel, ob eine Krankheit vorliegt, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, sollte er den medizinischen Dienst bei der zuständigen Krankenkasse einschalten.

2. Wann liegt Arbeitsunfähigkeit vor?

- a) Wenn der Arbeitnehmer in Folge seiner Krankheit nicht in der Lage ist, seine dem Arbeitsvertrag entsprechend geschuldete Leistung zu erbringen,
oder
- b) der Arbeitnehmer seine Arbeit nur unter Gefahr, seinen Gesundheitszustand in absehbarer Zukunft zu verschlimmern, fortsetzen kann (z. B. Unterziehen einer Operation).

3. Gibt es Teilarbeitsunfähigkeit?

Das Bundesarbeitsgericht hat die teilweise Arbeitsunfähigkeit der vollständigen gleichgestellt; allerdings kann der Arbeitgeber nicht gezwungen werden, teilarbeitsunfähige Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Tipp: Dem Arbeitgeber ist hier zur größten Vorsicht zu raten, z. B. wegen erhöhter Unfallgefahren usw.

Ausnahmebeispiel:

Schmitt ist in einem Metallbetrieb lediglich aufsichtsführender Meister und leidet an einer Sehnenscheidenentzündung. Schmitt ist zwar krank, jedoch in der Lage, seine Tätigkeit lt. Arbeitsvertrag als aufsichtsführender Meister weiter auszuüben.

4. Wann beginnt und endet die Zahlungspflicht?

Der Arbeitnehmer hat für dieselbe Erkrankung pro Jahr einen Anspruch auf 6 Wochen, d. h. 42 Kalendertage Entgeltfortzahlung.

Bei bereits aufgenommenener Arbeit:

⇒ Beginn am nächsten Tag

Beispiel:

Schmitt bricht am Montag im Laufe des Vormittags seine Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit ab. In diesem Fall beginnt die Zahlungspflicht am darauffolgenden Dienstag.

Bei noch nicht begonnener Arbeitsaufnahme: ⇨ Beginn am selben Tag

Beispiel:

Schmitt meldet sich am Montag noch vor Beginn der Arbeitsschicht krank. Hier beginnt die Zahlungspflicht bereits am Montag.

5. Gibt es eine Wartezeit? (bei neuen Beschäftigungsverhältnissen)

Neu eingestellte Mitarbeiter haben erst nach einer 4-wöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Zahlungsanspruch. Erst danach beginnt die 6-wöchige Zahlungspflicht des Arbeitgebers (Karenzzeit).

6. Welche Zahlungen sind bei Wiederholungserkrankungen zu leisten?

Für dieselbe Erkrankung: ⇨ Innerhalb 1 Jahres nur 6 Wochen

Ausnahme:

Wenn zwischen erster und zweiter Arbeitsunfähigkeit ein Zeitraum von mindestens 6 Monaten vorliegt, in der der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist, entsteht ein neuer Anspruch. Der Arbeitnehmer kann unter dieser Voraussetzung wegen derselben Erkrankung einen Leistungsanspruch von 12 Wochen beanspruchen.

Wenn ein Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung 1 Jahr arbeitsunfähig ist, so entsteht mit Beginn des 2. Jahres ein neuer Anspruch für das Folgejahr von höchstens wiederum 6 Wochen.

7. Wie viel muss der Arbeitgeber bezahlen?

Es gilt im Gegensatz zum Urlaubsrecht das Verdienstausfallprinzip. Dem Arbeitnehmer stehen die Bezüge zu, die er ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Zusätzlich zum Arbeitsentgelt sind folgende Leistungen zu gewähren:

- ⇨ Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung
- ⇨ Erschwernis-, Gefahren- und Nachtdienstzuschläge
- ⇨ Laufend gezahlte Gewinnbeteiligungen
- ⇨ Prämien (z. B. Treueprämien)
- ⇨ Provisionen
- ⇨ Sachbezüge freie Kost und Wohnung
- ⇨ Vermögenswirksame Leistungen

Nicht zu zahlen sind:

- ⇨ Aufwändungsersatz
- ⇨ Auslösungen
- ⇨ Schmutzzulagen
- ⇨ Kurzarbeitergeld
- ⇨ Trinkgelder
- ⇨ Wintergeld
- ⇨ zusätzliche Überstunden

Beispiel: Anteiliger Lohn

Arbeitnehmer Schmitt hat ein monatliches Bruttoeinkommen von EUR 2.600,--. Im gesamten Monat März hat er wegen Arbeitsunfähigkeit gefehlt. Aufgrund einer Fortsetzungserkrankung hat er nur noch einen verbleibenden Entgeltfortzahlungsanspruch bis einschließlich 05.03.. In diese Zeit fallen insgesamt 5 Arbeitstage.

Berechnung:

EUR 2.600,00 : 23 Arbeitstage = EUR 113,04 täglich
EUR 113,04 x 5 Arbeitstage = EUR 565,20 Entgeltfortzahlungsanspruch

Dem Arbeitnehmer Schmitt steht somit für den gesamten Monat März ein Entgeltfortzahlungsanspruch von EUR 565,20 zu.

Beispiel: Bei schwankender Vergütung

Arbeitnehmer Schmitt ist in der Zeit vom 01.04. bis 16.04. arbeitsunfähig erkrankt. Seine Vergütung sah in den Monaten zuvor wie folgt aus:

Januar:	20 Arbeitstage		EUR 2.300,00	Bruttoeinkommen
Februar:	20 Arbeitstage		EUR 1.950,00	Bruttoeinkommen
März:	23 Arbeitstage		EUR 2.800,00	Bruttoeinkommen
Insgesamt:	63 Arbeitstage	=	EUR 7.050,00	
EUR 7.050,00	:	63 Arbeitstage	=	EUR 111,90 täglich

In die Zeit vom 01. bis 16.04. fielen 10 Arbeitstage. Somit muss der Arbeitgeber für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit vom 01. bis 16.04. EUR 1.119,00 bezahlen (EUR 111,90 x 10).

Auch Geringverdiener, sog. 400-Euro-Teilzeitkräfte, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall!

8. Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

a) Anzeigepflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich -ohne schuldhaftes Verzögern- anzuzeigen. Diese Anzeige muss daher regelmäßig am ersten Tag so früh wie möglich und zumutbar während der ersten Betriebsstunden erfolgen.

b) Nachweispflicht

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage andauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, diese Bescheinigung schon früher anzufordern. Er kann im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird. Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung können z. B. dann vorliegen, wenn sie mehr als 2 Tage rückdatiert ist.

c) Förderung des Heilungsverlaufs

Der Arbeitnehmer hat alles zu unterlassen, was den Heilungsverlauf negativ beeinflusst.

Pflichtverletzungen:

Wenn der Arbeitnehmer gegen diese Pflichten verstößt, können seitens des Arbeitgebers folgende Maßnahmen in Betracht kommen:

- ⇒ Abmahnung
- ⇒ Kündigung, in schwerwiegenden oder wiederholten Fällen auch außerordentlich
Wenn der Arbeitgeber die Kündigung in Erwägung zieht, kann empfohlen werden, sich vor Ausspruch beraten zu lassen (z. B. Handwerkskammer).
- ⇒ Wenn der Arbeitnehmer auch nach 3 Tagen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorlegt, kann der Arbeitgeber die Zahlung zurückhalten, bis diese Bescheinigung übersandt wird.

9. Muss der Arbeitgeber auch leisten, wenn ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verursacht hat?

Ja, aber dem Arbeitgeber steht ein gesetzlicher Forderungsübergang gegenüber dem Schädiger zu.

Beispiel:

Ein Kraftfahrer fährt bei Rot an der Ampel los, erfasst den Arbeitnehmer und dieser erleidet einen Beinbruch. Dem Arbeitnehmer geht dadurch der Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber nicht verloren. Allerdings hat der Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch an den Kraftfahrer oder dessen Versicherung.

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, dem Arbeitgeber alle notwendigen Angaben über den Schädiger und den Ablauf der Ereignisse zu machen. Probleme können dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer den Unfall mitverursacht hat oder mit dem Schädiger einen außergerichtlichen Vergleich schließt.

10. Welche Problemfälle gibt es?

⇒ Alkoholmissbrauch

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer den Alkoholmissbrauch selbst zu verantworten und darf nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Dennoch muss zwischen einem alkoholabhängigen

Arbeitnehmer und nicht alkoholabhängigen Arbeitnehmer unterschieden werden, denn Alkoholabhängigkeit (Sucht) ist gerichtlich als Krankheit anerkannt. Somit wird man Alkoholabhängigen in der Regel kein Verschulden vorwerfen können. Der Arbeitgeber kann darauf drängen, dass der Arbeitnehmer eine Entziehungskur antritt.

⇒ **Arbeitsunfälle**

Wenn ein Arbeitnehmer in grober und unverantwortlich leichtfertiger Weise gegen die Unfallverhütungsvorschriften (Berufsgenossenschaft) verstößt, handelt er verschuldet und hat keinen Entgeltfortzahlungsanspruch.

⇒ **Nebentätigkeit**

Dem Arbeitnehmer geht nicht in jedem Fall der Anspruch auf Entgeltfortzahlung verloren. Der Anspruch kann entfallen, wenn die Nebentätigkeit verboten ist oder die Kräfte des Arbeitnehmers übersteigt. Auch bei (nachgewiesener) Schwarzarbeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, wobei Schwarzarbeit zumeist schwer nachzuweisen ist.

⇒ **Selbstmordversuch**

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass bei einem Selbsttötungsversuch, sofern er ernsthaft gemeint ist, Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu leisten ist.

⇒ **Sportunfälle**

Diese Unfälle gelten im Regelfall nicht als verschuldet, ob Skisport, Fußball oder Boxen usw. Eine Sportart wird dann im Falle des einzelnen Arbeitnehmers als gefährlich eingestuft, wenn dieser eine Sportart betreibt, die seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigen oder wenn er in besonders grober Weise und leichtsinnig gegen feststehende Regeln der jeweiligen Sportart verstößt, z. B. Bungeejumping. Ein schwer herzkrankter Arbeitnehmer begibt sich auf die Besteigung der Eigernordwand.

⇒ **Verkehrsunfälle**

Der Arbeitnehmer handelt dann verschuldet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig Verkehrsvorschriften verletzt und hierbei sein Leben leichtfertig aufs Spiel setzt, beispielsweise Missachtung der Vorfahrt oder Mitfahren bei einem Fahrer, der erkennbar fahruntüchtig ist.

11. Erhalten Kleinbetriebe Geld zurück?

a) Ausgleichskasse U 1:

Betriebe, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, erhalten bis zu 80 % der Entgeltfortzahlung von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse zurück.

Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt:

- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit bis zu 10 Stunden ⇒ 0,25
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit bis zu 20 Stunden ⇒ 0,5
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit bis zu 30 Stunden ⇒ 0,75

b) Ausgleichskasse U 2:

Es werden folgende Leistungen in vollem Umfang erstattet:

- ⇒ der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld
- ⇒ das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt
- ⇒ Arbeitgeberbeitragsanteile zur Sozialversicherung
- ⇒ Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung