

Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben nicht nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, sondern auch Teilzeitkräfte. Dies umfasst auch Ferienaushilfen oder Mitarbeiter im Studentenjob oder einem so genannten Minijob mit bis zu 603 Euro Verdienst im Monat.

Die Entgeltfortzahlung ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- Das Arbeitsverhältnis muss seit mindestens vier Wochen (28 Tage) bestehen (in Tarifverträgen kann von dieser Frist abgesehen werden, so bspw. im TVöD - Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - geschehen).
- Der Arbeitnehmer muss arbeitsunfähig sein, d. h. er muss zur geschuldeten Arbeitsleistung nicht in der Lage sein. So kann beispielsweise eine Heiserkeit bei einer Sängerin, nicht aber bei einer Raumpflegerin eine Arbeitsunfähigkeit bedeuten.
- Die Arbeitsunfähigkeit muss Folge einer Krankheit sein.
- Der Arbeitnehmer darf seine auf Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet haben, wobei hier ein „grober Verstoß“ gemeint ist. Der eine Erkältung verursachende Spaziergang im Regen reicht beispielsweise nicht aus, der auf Trunkenheit am Steuer zurückzuführende Verkehrsunfall schon.
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für maximal sechs Wochen (42 Tage). Danach wird von der Krankenkasse Krankengeld gezahlt. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten (ab dem Beginn der ersten Erkrankung gerechnet) immer wieder an derselben Krankheit erkrankt, dann werden diese Krankheitstage aufsummiert, bis die vorgenannten sechs Wochen erreicht sind. Falls der Arbeitnehmer jedoch zwischen zwei einzelnen Erkrankungen länger als sechs Monate wieder gearbeitet hat, dann beginnt der sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch erneut.
- Der sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch beginnt ebenfalls erneut, wenn (zum Beispiel bei chronisch Kranken) ein Arbeitnehmer "...infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig..." wird und "seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist" (§ 3 EntgFG).
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet grundsätzlich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; dies gilt jedoch nicht, wenn dem Arbeitnehmer wegen der Erkrankung gekündigt wird oder wenn der Arbeitnehmer selbst aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde fristlos kündigt (§ 8 EntgFG).
- Bei der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts gilt das Lohnausfallprinzip: Der Arbeitnehmer erhält grundsätzlich diejenige Vergütung, die er bezogen hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig erkrankt wäre. Überstunden werden nicht berücksichtigt, § 4 EntgFG. *Regelmäßig* geleistete Überstunden müssen dagegen gemäß einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts

berücksichtigt werden (Urteil vom 21. November 2001, Az. 5 AZR 457/00), ebenso Zuschläge für Sonn-, Feiertag- und Nachtarbeit.

- Gemäß § 4 Abs. 4 EntgFG kann von der Regelung durch Tarifvertrag abgewichen werden; insbesondere kann das ggf. praktischere Vorverdienstprinzip (Referenzprinzip) vereinbart werden, wonach der Durchschnittsverdienst vor der Krankheit maßgebend ist.
- Wie beim normalen Arbeitsentgelt müssen bei der Entgeltfortzahlung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden (Bruttoanspruch).

Im Fall der Erkrankung hat der Arbeitnehmer zwei verschiedene Pflichten:

Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber so bald wie möglich, bei leichteren Krankheiten also in der Regel am ersten Krankheitstag, mitzuteilen, dass er erkrankt ist (Krankmeldung). Diese Pflicht beinhaltet eine möglichst schnelle Information des Arbeitgebers, damit dieser organisatorische Maßnahmen ergreifen kann, um eine Vertretung sicherzustellen.

Diese Pflicht gilt auch bei einer Arbeitsunfähigkeit im Ausland. Der Arbeitnehmer hat gemäß § 5 EntgFG auf dem schnellstmöglichen Übermittlungsweg die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und seine Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen. Er muss außerdem Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer seiner Krankenkasse melden.

Nach § 6 EntgFG sind Arbeitnehmer gehalten, eine mögliche Dritthaftung mitzuteilen, damit der Arbeitgeber eventuelle Schritte zum Regress einleiten kann.

Nachweispflicht

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage (d.h. Wochenenden oder arbeitsfreie Tage werden mitgezählt), muss der Arbeitnehmer spätestens am ersten darauf folgenden Arbeitstag seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zukommen lassen. Aus dieser muss sich das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ergeben.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.

Kommt der Arbeitnehmer der ihm obliegenden Anzeige- und Nachweispflichten (§ 5 EntgFG) schuldhaft nicht nach, kann der Arbeitgeber die Vergütungsfortzahlung verweigern, bis der Nachweis erbracht ist (§ 7 EntgFG).

Auch im Falle einer Kur, im Gesetz „Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“ genannt, besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch (§ 9 EntgFG).

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Kur und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und ihm die Bescheinigung des Sozialleistungsträgers oder des Arztes über die Anordnung der Kur unverzüglich vorzulegen.

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses oder bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes wird als Lohnersatz ein geringeres Krankengeld durch die Krankenkasse gezahlt.

Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen wird allerdings gelegentlich aufgrund des Arbeitsvertrags oder eines Tarifvertrags ein Zuschuss zum Krankengeld gezahlt, um die finanziellen Einbußen durch die geringere Krankenversicherungsleistung auszugleichen; solche Regelungen sind aber immer seltener anzutreffen.

Erkrankt der Arbeitnehmer während seiner Freizeit, so entstehen dadurch keine zusätzlichen Ansprüche gegen den Arbeitgeber. Das gilt auch, wenn die Freizeit als Ausgleich für Mehrarbeit gewährt worden ist; diese wird also nicht nachgewährt.

Das ist nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung in § 9 BUrlG beim Urlaub anders. Krankheitstage, für die eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden kann, werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Die Tage sind also nachzugewähren.

In der Regel endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sollte also eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus andauern, verliert der gekündigte Arbeitnehmer den Anspruch auf die Fortzahlung. Hiervon gibt es jedoch die Ausnahme, dass die Entgeltfortzahlung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus durch den Arbeitgeber geleistet wird, wenn entweder das Arbeitsverhältnis aufgrund der Krankheit gekündigt wurde oder das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt worden ist und diesem aufgrund eines Verschuldens des Arbeitgebers ein Kündigungsgrund zur Seite steht, der zu einer fristlosen Kündigung berechtigt hätte.

Erhält der Arbeitnehmer während der Krankheit die Kündigung, so erhält er nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses Krankengeld.