

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Abschluss der Elternzeit

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer haben im Regelfall einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Während eines laufenden, aktiven Arbeitsverhältnisses sind Fristbeginn- und Ende relativ problemlos bestimmbar. Doch wie verhält es sich, wenn eine Erkrankung bereits während des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses beginnt und bis zum Wiederaufleben andauert?

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes¹ in Erfurt hatten kürzlich über die Frage zu entscheiden, ob die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit auf die oben angesprochene 6-wöchige Entgeltfortzahlungsfrist angerechnet werden darf. Das Gericht entschied, dass, wenn ein Arbeitnehmer während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses erkrankt, diese Zeit nicht auf den 6-Wochen-Zeitraum angerechnet wird. Somit ist eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit für ein Arbeitsverhältnis das so ruht, unerheblich. Die obersten Arbeitsrichter begründeten Ihre Entscheidung damit, dass es Ziel und Zweck der Entgeltfortzahlung ist, dem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer sechs Wochen lang den Vergütungsanspruch zu gewährleisten. Es verbietet sich daher, diesen Zeitraum um die Tage zu kürzen, an denen die Arbeitspflicht aus anderen Gründen suspendiert war und der Arbeitgeber daher nicht zur Vergütungszahlung verpflichtet war. Es ist daher nicht gerechtfertigt, den Arbeitgeber von seiner sozialen Verpflichtung zur Lohnersatzleistung frei zu stellen, so lange der gesetzlich vorgeschriebene Zeitraum nicht erschöpft ist.

Erkrankt eine Arbeitnehmerin während der Elternzeit, beginnt der 6-Wochen-Zeitraum für die Entgeltfortzahlung nicht mit der Erkrankung, sondern erst mit der tatsächlichen Verhinderung an der Arbeitsleistung in Folge der Krankheit. Dies ist der erste Tag nach Beendigung der Elternzeit.

Michael Behring
Diplom-Betriebswirt (FH)
Diplom-Wirtschaftsjurist (FH)

¹ BAG-Urteil vom 29.09.2004 – 5 AZR 558/03