

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Da steht sie wieder vor der Tür, die dunkle Jahreszeit mit Temperaturen um den Gefrierpunkt und Niederschlägen in verschiedenster Form. Oder anders ausgedrückt: Hochsaison für grippale Infekte und krankheitsbedingten Mitarbeiterausfall in der Zahnarztpraxis.

Der folgende Artikel soll eine kurze Einführung in die Thematik der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle geben und aufzeigen, in welchen Fällen der Arbeitgeber grundsätzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

Rechtsgrundlage / Entstehen des Anspruches

Primär ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig vom Bestehen einer Sozialversicherungspflicht. Also für Angestellte, Auszubildende, Praktikanten, Volontaire, Umschüler etc. Explizit ausgenommen von der Geltung dieses Gesetzes sind freie Mitarbeiter.

Gemäß § 3 Abs. 3 EFZG entsteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit). Wird eine Helferin neu eingestellt und erkrankt diese während der ersten vier Wochen, so hat der Praxisbetreiber in dieser Zeit keine Entgeltfortzahlung zu leisten. Die Arbeitnehmerin ist vielmehr auf die Krankengeldleistung ihrer Krankenkasse zu verweisen.

Anspruchsvoraussetzungen

In § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat der Gesetzgeber grundsätzlich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle geregelt: „Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.“

Die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist somit -vereinfacht ausgedrückt- an zwei Voraussetzungen geknüpft:

1. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

und

2. unverschuldete Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Um feststellen zu können, ob ein Mitarbeiter infolge Krankheit arbeitsunfähig ist, ist es erforderlich, sich erst einmal mit der arbeitsrechtlichen Definition von Krankheit auseinander zu setzen.

Krankheit

Unter einer Krankheit ist jeder regelwidrige Zustand des Körpers oder Geistes zu verstehen, der es dem betroffenen Arbeitnehmer unmöglich macht, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dadurch wird deutlich, dass nicht jede Krankheit zwangsläufig zur Arbeitsunfähigkeit führt.

Keine Krankheiten im arbeitsrechtlichen Sinne sind die komplikationslos verlaufende Schwangerschaft sowie Schönheitsoperationen, deren Beweggründe ausschließlich im persönlichen ästhetischen Empfinden des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin liegen (z.B. eine Brustvergrößerung). In diesen Fällen ist der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Anders sieht es hingegen beim legalen Schwangerschaftsabbruch und der legalen Sterilisation aus. Für diese Fälle hat der Gesetzgeber in § 3 Abs. 2 EFZG festgelegt, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung zu leisten hat.

Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer durch Erkrankung verhindert ist, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen oder wenn die Erbringung der Arbeitsleistung mit der Gefahr einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes einhergeht.

Aus dieser Definition wird deutlich, dass Arztbesuche grundsätzlich keinen Entgeltfortzahlungsanspruch begründen. Dies wäre nur dann der Fall, wenn bereits beim Arztbesuch die Arbeitsunfähigkeit bestand oder diese durch die Behandlungsmaßnahme entsteht. Ferner steht der Helferin die Fortzahlung ihres Entgeltes zu, wenn die ärztliche Behandlung ausschließlich während ihrer Arbeitszeit erfolgen kann (§ 616 BGB). Hierüber hat sie ggf. einen Nachweis zu erbringen.

Einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht grundsätzlich nur, wenn die Krankheit die alleinige Ursache für die Nichtarbeit des Arbeitnehmers ist.

Hätte der Arbeitnehmer ohne die Erkrankung keinen Entgeltanspruch (z.B. wegen eines unbezahlten Urlaubs), so entsteht ein solcher Anspruch auch nicht durch die Erkrankung.

Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung besteht nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit unverschuldet eingetreten ist. Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit durch leichtfertiges oder mutwilliges Verhalten unmittelbar selbst verschuldet oder hat er durch ein solches Verhalten die bestehende Krankheit schuldhaft verschlimmert oder deren Heilungsprozess behindert, so verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Helferin einen Verkehrsunfall durch einen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoß gegen die Verkehrsregeln verursacht. Denkbar sind zum Beispiel Verkehrsunfälle durch alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit, erhebliche Geschwindigkeitsüberschreitungen, Missachtung des Rotlichtes oder Führen eines verkehrsunsicheren Fahrzeuges. Das Nichtanlegen eines Sicherheitsgurtes kann ebenfalls dazu führen, dass die Helferin ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung verliert, wenn die Verletzungen gerade darauf zurückzuführen sind, dass der Sicherheitsgurt nicht angelegt war.

Auch bei Arbeitsunfällen kann ein Ausschluss des Entgeltfortzahlungsanspruches in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig Unfallverhütungs- oder sonstige Sicherheitsvorschriften missachtet.

Erleidet der Mitarbeiter einen Sportunfall, so gilt dieser grundsätzlich als unverschuldet. Es sei denn, dass er sich bei der Ausübung seines Sportes übergroßen Gefahren ausgesetzt hat, denen er aufgrund seiner körperlichen Verfassung und/oder seiner Erfahrung objektiv nicht gewachsen war (zum Beispiel schwierige Bergtour bei ungünstiger Witterung, Marathonlauf trotz ärztlichen Verbotes oder riskante Fahrmanöver eines Anfängers im Mountainbiking).

Ein Eigenverschulden der Arbeitsunfähigkeit liegt ferner dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge von Trunkenheit oder Drogenmissbrauch ist. Konsumiert eine Helferin auf einer privaten Feier größere Mengen Alkohol, so dass sie am nächsten Tag nicht in der Lage ist, ihren Arbeitsverpflichtungen nachzukommen, so verliert sie

durch dieses Verhalten ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Defizienter ist diese Einschätzung allerdings im Bereich der Alkoholerkrankung (Sucht). In diesen Fällen kann nicht ohne weiteres von einer verschuldeten Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden, da nicht mit Sicherheit unterstellt werden kann, dass eine Alkoholerkrankung stets selbst verschuldet ist. Hier ist für die Beurteilung der Schuldfrage das Verhalten maßgebend, dass vor dem Zeitpunkt liegt, in dem die als Krankheit zu bewertende Alkoholabhängigkeit eingetreten ist. Unstrittig liegt bei Alkoholkranken jedoch ein Verschulden immer dann vor, wenn sie nach durchgeführter Entziehungskur rückfällig werden. Ferner ist auch bei Alkoholkranken die Schuldfrage zu bejahen, wenn sie im alkoholisierten Zustand mit ihrem Kraftfahrzeug einen Unfall verursachen.

Tritt eine Arbeitsunfähigkeit infolge eines missglückten Selbstmordversuches ein, so gilt diese als nicht verschuldet.

Anzeigepflicht / Beweislast

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (ohne schuldhaftes Verzögern) mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Ferner ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen. Dies kann auf Wunsch auch explizit im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Der erkrankte Arbeitnehmer hat alle Einzelheiten seines Fortzahlungsanspruchs darzutun und dies auch im Streitfall zu beweisen. Führt ein Arbeitgeber jedoch an, dass er die Auffassung vertritt, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat, so trägt er hierfür die Beweislast.

Ähnliches gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber die Richtigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bezweifelt. Grundsätzlich genießt diese Bescheinigung einen hohen Beweiswert. Demzufolge muss bei Vorlage der Bescheinigung erst einmal davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist. Nur wenn der Arbeitgeber Tatsachen anführen kann, die seinen Verdacht objektiv erhärten, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unbegründet ist, kann er die (gesetzliche)

Krankenkasse seines Arbeitnehmers zu einer gutachtlichen Stellungnahme auffordern. Werden dadurch seine Zweifel bestätigt, kann er die Entgeltfortzahlung einstellen.

Anspruchsdauer

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung beginnt mit dem ersten Tag der Erkrankung und dauert bis zu deren Beendigung, höchstens jedoch sechs Wochen (42 Kalendertage). Erkrankt der Arbeitnehmer in den ersten vier Wochen seiner Beschäftigung (Wartezeit), so beginnt für ihn die Entgeltfortzahlung erst mit Ablauf der Wartezeit. Für jede neue Erkrankung steht dem Arbeitnehmer ein weiterer sechswöchiger Fortzahlungsanspruch zur Verfügung.

Beispiel:

Die Helferin erkrankt am 1.1. an einer Mandelentzündung, am 28.1. kehrt sie gesund in die Praxis zurück und nimmt die Arbeit wieder auf. Am 5.2. bricht Sie sich ein Bein. In diesem Fall hat sie für die Beinfraktur wieder einen Anspruch auf sechswöchige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Erkrankt der Arbeitnehmer während einer laufenden Erkrankung an einer weiteren Krankheit, so löst dies keinen neuen sechswöchigen Anspruch aus. Vielmehr steht ihm der noch nicht ausgeschöpfte Rest der Sechswochenfrist der Vorerkrankung zur Verfügung.

Beispiel:

Die Helferin erkrankt am 1.1. an einer Halsentzündung, am 12.1. bricht sie sich zusätzlich ein Bein, ohne das sie bisher von ihrer Halsentzündung genesen ist. In diesem Fall hat sie für beide Erkrankungen nur insgesamt einen sechswöchigen Lohnfortzahlungsanspruch, der mit dem 1.1. beginnt.

Erkrankt der Arbeitnehmer mehrfach innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten an derselben Erkrankung, so findet eine Berücksichtigung der bereits gewährten Entgeltfortzahlungszeiträume statt.

Beispiel:

Die Helferin erkrankt im Januar an einer Mandelentzündung. Insgesamt leistet der Arbeitgeber hier vier Wochen Entgeltfortzahlung. Erkrankt diese Helferin im März

erneut an einer Mandelentzündung, so hat der Arbeitgeber lediglich für einen Zweiwochenzeitraum Entgeltfortzahlung zu leisten.

Eine Anrechnung der Vorerkrankung scheidet dann aus, wenn seit dem Beginn der ersten Erkrankung wegen der gleichen Krankheit 12 Monate verstrichen sind. Beispiel:

Die Helferin erkrankt am 1.1. an einer Mandelentzündung. Sie erkrankt im weiteren Verlauf des Jahres mehrfach erneut an einer Mandelentzündung, ohne dass zwischen den einzelnen Entzündungen sechs Monate verstrichen sind. Nachdem sie im Januar des Folgejahres gesund war, erkrankt sie Anfang Februar erneut an Mandelentzündung. Hier hat die Helferin im Februar wieder einen sechswöchigen Anspruch auf Lohnfortzahlung, da die 12-Monats-Grenze überschritten wurde.

Höhe der Entgeltfortzahlung

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Entgelt fortzuzahlen, das der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit verdient hätte. Gemeint ist mit dieser Regelung das Bruttoarbeitsentgelt mit allen Entgeltbestandteilen, einmaligen Leistungen, Zulagen und Prämien. Ausgenommen von dieser Regelung sind Überstundenentgelte.

Von einem Dritten verschuldete Arbeitsunfähigkeit

Wurde die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten verschuldet, zum Beispiel durch einen Verkehrsunfall, und ist dieser daher dem Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet, so umfasst der Schadensersatzanspruch auch den Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers. Allerdings ist der Arbeitgeber in diesen Fällen nicht berechtigt, die Entgeltfortzahlung mit Verweis auf den Schadensersatzanspruch gegen den Dritten einzustellen. Gemäß den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§ 6 Abs. 1 EFZG) findet in diesen Fällen ein gesetzlicher Forderungsübergang statt. Der Schadensersatzanspruch wegen des Verdienstaufschalles wird kraft Gesetz auf den Arbeitgeber übertragen. Dies hat die Konsequenz, dass der Arbeitgeber zwar die Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer leisten muss, sich die Zahlung jedoch vom Unfallverursacher bzw. dessen Versicherung zurückholen kann.

Kur

Arbeitnehmer haben während einer Kur immer dann einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Gehalts, wenn diese von einem sozialen Leistungsträger bewilligt worden ist und der Kranke in einer entsprechenden Einrichtung stationär behandelt wird.

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