

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Inhalt

1. Allgemeines	1
2. Personenkreis	1
3. Wartezeit.....	1
4. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.....	3
5. Hinweise zu Sonderfällen	3
6. Selbstverschuldete Krankheit	3
7. Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung	4
8. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit	4
9. Sechs-Monats-Frist.....	7
10. Zwölf-Monats-Frist	7
11. Hinzutritt einer Krankheit.....	7
12. Höhe der Entgeltfortzahlung	7
13. Anzeige und Nachweispflichten des Arbeitnehmers	7
14. Arbeitsunfähigkeit im Ausland.....	11
15. Ende der Entgeltfortzahlung	11
16. Schadenersatz bei Fremdverschulden.....	11
17. Entgeltfortzahlung im Fall einer Transplantation	12

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, müssen Sie als Arbeitgeber Entgelt grundsätzlich für bis zu sechs Wochen weiterzahlen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, tritt zumeist die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

In welcher Höhe Sie wann das Entgelt fortzahlen müssen und was Sie sonst noch beachten sollten, haben wir in diesem Beratungsblatt zusammengefasst. Viele der dargestellten Grundsätze leiten sich nicht unmittelbar aus den Gesetzen ab, sondern aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG).

Zum Thema Entgeltfortzahlungsversicherung haben wir ein gesondertes Beratungsblatt erstellt.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Allgemeines

Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) gelten gleichermaßen für alle Arbeitnehmer, also Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern bestehen nicht.

Besondere Bestimmungen gibt es allerdings für Beamte und beamtenähnliche Beschäftigungsverhältnisse. Auf diese Sonderregelungen gehen wir in diesem Beratungsblatt nicht ein.

In Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen können vom Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden. Dies ist aber grundsätzlich nur möglich, wenn die Vereinbarungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.

2. Personenkreis

Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Daher haben auch Arbeitnehmer, die im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung arbeitsunfähig erkranken, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Gleiches gilt für befristete – zum Beispiel kurzfristige – Beschäftigungen, allerdings endet der Anspruch mit dem letzten Beschäftigungstag (Beispiel 1).

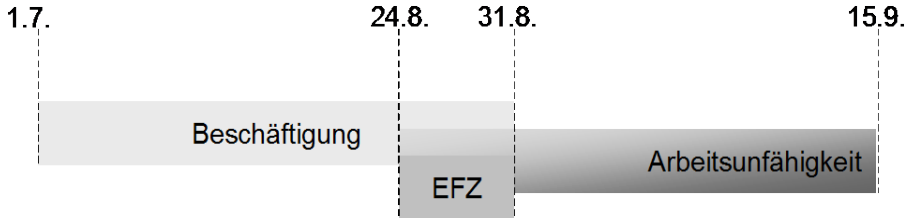
3. Wartezeit

Ein neu eingestellter Arbeitnehmer hat in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dafür zahlt in der Regel die Krankenkasse Krankengeld. Besteht die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der vierten Beschäftigungswoche hinaus, zahlen Sie als Arbeitgeber vom Beginn der fünften Woche an das Entgelt für bis zu sechs Wochen fort. Die Wartezeit verkürzt also den Fortzahlungsanspruch nicht (Beispiel 2).

Beispiel 1

Eine Hausfrau ist befristet beschäftigt vom 1.7. bis zum 31.8. Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei. Vom 24.8. bis zum 15.9. ist sie arbeitsunfähig.

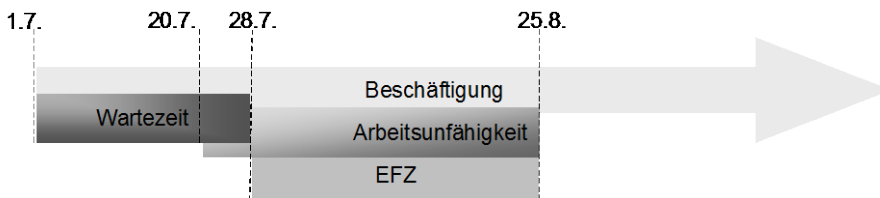
Der Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung vom 24.8. bis zum 31.8. leisten. Die Entgeltfortzahlung endet mit dem 31.8., da die Beschäftigung von vornherein bis zu diesem Datum befristet war.



Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1.7. eine unbefristete Beschäftigung auf. Innerhalb der Wartezeit (1.7. bis 28.7.) wird er ab 20.7. arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit endet am 25.8.

Der Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung nach Ende der Wartezeit leisten, also ab 29.7. für bis zu sechs Wochen. Da die Arbeitsunfähigkeit nur bis zum 25.8. besteht, endet mit diesem Datum auch die Entgeltfortzahlung.



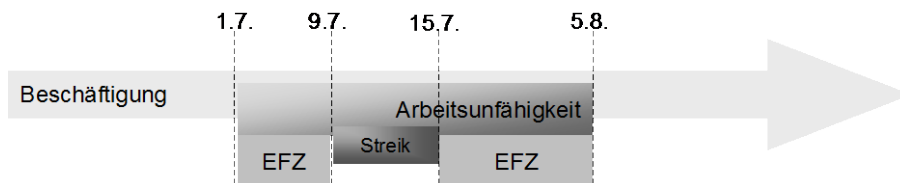
Beispiel 3

Nach einem Unfall muss der Arbeitnehmer einen Gips am linken Fuß tragen. Weitere Beeinträchtigungen bestehen nicht. Ist der Arbeitnehmer körperlich tätig oder hat eine Tätigkeit, die ständiges Stehen oder Gehen voraussetzt (zum Beispiel Maurer oder Verkäufer), wird in diesem Fall Arbeitsunfähigkeit bestehen. Bei einer sitzenden Tätigkeit (zum Beispiel Sekretärin) kann durchaus Arbeitsfähigkeit bestehen.

Beispiel 4

Ein Arbeitnehmer ist vom 1.7. bis zum 5.8. arbeitsunfähig. In der Zeit vom 10.7. bis 14.7. wird der Betrieb bestreikt. Von diesem Streik wäre – bei Arbeitsfähigkeit – auch der Arbeitnehmer betroffen.

Der Arbeitgeber leistet vom 1.7. bis zum 9.7. und vom 15.7. bis zum 5.8. Entgeltfortzahlung. In der dazwischen liegenden Zeit ist die Arbeitsunfähigkeit nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall. Damit besteht kein Anspruch auf Entgeltzahlung.



4. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht mehr in der Lage ist, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten, oder wenn er die Arbeit nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustands erbringen kann. Dieselbe Erkrankung kann – je nach Beruf – bei dem einen Mitarbeiter zur Arbeitsunfähigkeit führen, während ein anderer trotz der Erkrankung arbeitsfähig bleibt (Beispiel 3).

Auf die Ursache der Arbeitsunfähigkeit kommt es grundsätzlich nicht an. Der Anspruch besteht also auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeits-, Sport- oder Verkehrsunfall verursacht wurde.

Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein. Anspruch auf die Entgeltfortzahlung besteht also nur dann, wenn der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit die Arbeitsleistung erbracht hätte (Beispiel 4).

5. Hinweise zu Sonderfällen

Urlaub: Tritt während des Urlaubs Arbeitsunfähigkeit ein, so werden die Krankheitstage nicht auf die Urlaubstage angerechnet. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt nur für den gesetzlich, tarif- oder einzelvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub. Bei unbezahltem Sonderurlaub besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur, wenn er im Anschluss an Erholungsurlaub genommen wird und der Gesamtzeitraum als einheitlicher Erholungsurlaub anzusehen ist. Bei Bildungsurlaub besteht Entgeltfortzahlungsanspruch wie bei Erholungsurlaub.

Elternzeit: Wird während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da das Arbeitsverhältnis ruht. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt erst wieder ab dem Tag nach der Beendigung der Elternzeit. Eine Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit wird in diesem Fall nicht auf den Sechswochenzeitraum angerechnet.

Wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, besteht gegen den Arbeitgeber, bei dem die Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Feiertage: Fallen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und ein gesetzlicher Feiertag zusammen, so wird das Entgelt wegen der Erkrankung weitergezahlt. Die Höhe des Entgelts richtet sich allerdings nach der Feiertagsregelung. Der Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung wird durch Feiertage, die in diesem Zeitraum liegen, nicht verlängert.

Altersteilzeit: Wird der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase, also wenn er ohnehin nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, arbeitsunfähig krank, so erhält er keine Entgeltfortzahlung nach dem EFZG, sondern das im Rahmen der Altersteilzeit vereinbarte Entgelt.

Kurzarbeit: Wenn am Tag der Arbeitsunfähigkeit wegen Kurzarbeit gar nicht gearbeitet worden wäre, besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

im Krankheitsfall. Wäre verkürzt gearbeitet worden, so wird Entgeltfortzahlung für diese verkürzte Arbeitszeit geleistet. Lag die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der Kurzarbeit vor, und wäre bei Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeitergeld zu zahlen, so zahlt die Krankenkasse neben der (verminderten) Entgeltfortzahlung ein Krankengeld. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit ein, wird neben der verminderten Entgeltfortzahlung das Kurzarbeitergeld gezahlt. Die Auszahlung nimmt der Arbeitgeber im Auftrag der Arbeitsagentur vor.

(Freiwilliger) Wehrdienst: Während des Wehrdienstes ruht das Arbeitsverhältnis, so dass kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Der Fortzahlungsanspruch beginnt gegebenenfalls nach Beendigung des Wehrdienstes. Die Krankheitszeiten während des Wehrdienstes werden nicht auf die Sechswochen-Frist angerechnet.

Freiwilliges soziales Jahr: Teilnehmer eines freiwilligen sozialen Jahres sind keine Arbeitnehmer. Sie haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Fehlende Arbeitserlaubnis: Besteht für einen Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis, so hat er dennoch Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er bei Arbeitsfähigkeit auch ohne die Arbeitserlaubnis beschäftigt worden wäre. Gleiches gilt, wenn die Arbeitserlaubnis auf Antrag sofort und ohne Verzögerung erteilt worden wäre.

Arbeitsunfähigkeit ohne ärztliche Bescheinigung: Grundsätzlich werden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt wurde, nicht auf die Dauer der Entgeltfortzahlung angerechnet. Etwas anderes gilt dann, wenn sich eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit unmittelbar an eine nicht ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit anschließt. Es sei denn, die Ursachen der beiden Arbeitsunfähigkeiten weichen offensichtlich voneinander ab.

6. Selbstverschuldete Krankheit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn den Arbeitnehmer an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft. Ein schuldhaftes Verhalten liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt.

Hier einige Beispiele zur Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet ist:

Alkohol- und Drogenmissbrauch: Bei Unfällen, die auf übermäßigen Alkohol- oder Drogenkonsum zurückzuführen sind, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Alkoholabhängigkeit: Alkoholismus stellt in der Regel eine unverschuldete Krankheit dar. Es kommt aber jeweils auf die Umstände des Einzelfalles an. Bei Rückfällen nach einer erfolgreichen, längere Zeit zurückliegenden Entziehungskur oder bei Alkoholkonsum entgegen einem ausdrücklichen, ärztlichen Verbot, liegt zumeist ein Selbstverschulden vor.

Fehlverhalten während der Arbeitsunfähigkeit: Verzögert der Arbeitnehmer durch sein Verhalten (zum Beispiel wenn ärztliche Anweisungen nicht beachtet werden) den Heilungsprozess, und wird die Arbeitsunfähigkeit dadurch unnötig verlängert, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Leichtsinniges Herbeiführen einer Krankheit: Werden durch besonders leichtsinniges Verhalten Krankheiten herbeigeführt, so muss der Arbeitgeber das Entgelt nicht fortzahlen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Bekleidung den Witterungsbedingungen in keiner Weise angepasst ist, aber auch bei ungeschütztem Sexualkontakt mit bekanntermaßen mit Aids infizierten Personen oder bei Rauchen nach einem Herzinfarkt, trotz eines ausdrücklichen ärztlichen Verbots.

Nebenbeschäftigung: Werden durch eine Nebenbeschäftigung die Kräfte des Arbeitnehmers deutlich überschritten (zum Beispiel durch eine zweite Vollbeschäftigung von 40 Stunden), so muss der Arbeitgeber für eine dadurch herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit (zum Beispiel Unfall infolge Übermüdung) keine Entgeltfortzahlung leisten.

Schlägerei: Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei den Folgen einer Schlägerei nur dann, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden darin verwickelt wurde.

Schwangerschaftsabbruch: Bei einem nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft handelt es sich nicht um eine selbstverschuldete Krankheit. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Selbsttötungsversuch: Bei den Folgen eines Selbsttötungsversuchs handelt es sich grundsätzlich um eine unverschuldete Krankheit, sodass der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten muss.

Sportunfall: Bei Sportunfällen besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn der Arbeitnehmer

- eine Sportart ausübt, die seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt,
- in besonders grober Weise gegen die anerkannten Regeln der Sportart verstoßen hat.
- eine Sportart trotz schlechten Zustands der Sportanlage ausübt.
- eine gefährliche Sportart ausübt. Nicht zu den gefährlichen Sportarten zählen z.B. Amateurböden, Drachenfliegen, Amateurfußball, Karate, Motorradrennen, Skifahren, Skispringen oder Crossbahnrennen.

Sterilisation: Bei einer nicht rechtswidrigen Sterilisation handelt es sich nicht um eine selbstverschuldete Krankheit. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Verkehrsunfälle: Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Arbeitnehmer den Unfall durch besonders leichtfertige Fahrweise oder unter Alkoholeinfluss verursacht hat. Gleiches gilt, wenn die Verletzung auf einen nicht angelegten Sicherheitsgurt zurückzuführen ist.

Verletzung der Unfallverhütungsvorschriften: Verstößt der Arbeitnehmer grob fahrlässig gegen die

Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft, so besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt insbesondere, wenn er vorgeschriebene und bereitgestellte Sicherheitskleidung (beispielsweise Sicherheitsschuhe, Schutzhelm, Kniechutz) nicht benutzt.

7. Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für sechs Wochen (42 Kalendertage), gerechnet vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Wird während der Elternzeit keine Teilzeitarbeit erbracht, beginnt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab dem Tag nach der Beendigung der Elternzeit.

Die Sechs-Wochen-Frist beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Tritt die Arbeitsunfähigkeit allerdings an einem Arbeitstag vor Beginn der Arbeit ein, zählt dieser Tag bereits mit (Beispiele 5 und 6).

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer wird im Laufe des 5.8. arbeitsunfähig und beendet seine Arbeit nach drei Stunden. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 10.10.

Die Sechs-Wochen-Frist beginnt am 6.8. und endet am 16.9. (42 Kalendertage). Bis zu diesem Tag leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung. Die für den 5.8. geleistete teilweise Entgeltfortzahlung wird auf die sechs Wochen nicht angerechnet. Eine Erstattung aus der Umlageversicherung kann nicht erfolgen.

Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer erleidet am 5.8. auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall und ist bis zum 10.10. arbeitsunfähig.

Da er vor Beginn der Arbeit arbeitsunfähig erkrankt ist, zählt der 5.8. für die Berechnung der sechs Wochen bereits mit. Die Entgeltfortzahlung endet mithin am 15.9.

Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit auslöst, so wird der Anspruch dadurch nicht verlängert (Beispiel 7).

War die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der ersten Krankheit allerdings bereits beendet, so entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung, auch wenn zwischendurch die Arbeit nicht aufgenommen wurde (Beispiel 8).

8. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

Wird der Arbeitnehmer kurzfristig hintereinander wegen verschiedener Krankheiten arbeitsunfähig, besteht jeweils ein Anspruch auf bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt selbst dann, wenn die

zweite Erkrankung unmittelbar nach Abschluss der ersten Arbeitsunfähigkeit eintritt (Beispiel 9).

Führt allerdings dieselbe Krankheit innerhalb von zwölf Monaten wiederholt zur Arbeitsunfähigkeit (Zwölf-Monats-Frist), so wird die bisherige Arbeitsunfähigkeit auf den Entgeltfortzahlungsanspruch angerechnet.

Ausnahme: Liegen zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten mindestens sechs Monate, so entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung (siehe auch Abschnitt 9. Sechs-Monats-Frist).

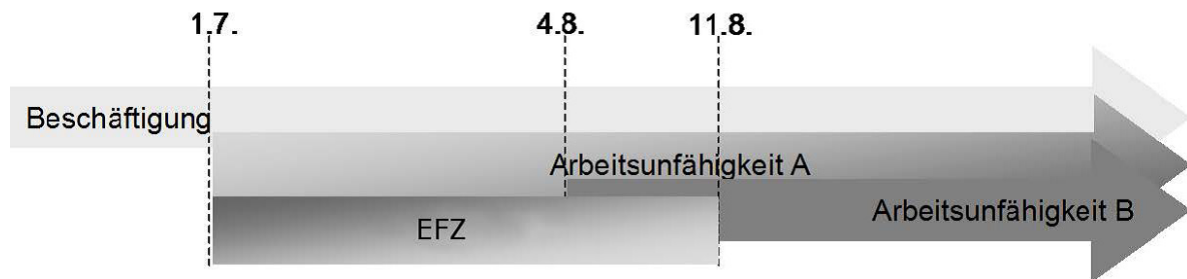
Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeiten auf dieselbe Ursache, also dasselbe Grundleiden zurückzuführen sind (Beispiel 10).

Da Sie als Arbeitgeber die Diagnose nicht kennen, können Sie selbst in der Regel nicht feststellen, ob die Arbeitsunfähigkeiten zusammenhängen. Diese Information erhalten Sie – auf Anfrage – von der Krankenkasse. Bei der Mitteilung wird streng auf die Einhaltung des Datenschutzes geachtet. Sie als Arbeitgeber erhalten also keinerlei Hinweis auf Art der Erkrankung.

Beispiel 7

Ein Arbeitnehmer ist am 1.7. wegen eines Bandscheibenschadens (A) bis auf Weiteres arbeitsunfähig. Am 4.8. tritt eine Herzerkrankung (B) hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht. Auch diese Krankheit dauert an.

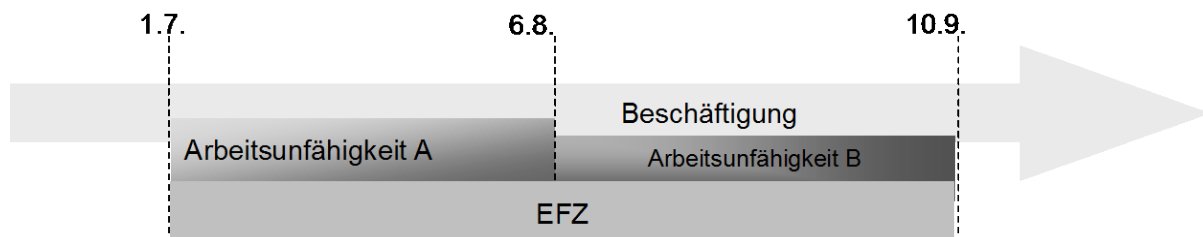
Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 11.8. Durch die hinzugetretene Krankheit entsteht kein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.



Beispiel 8

Ein Arbeitnehmer ist am 1.7. wegen eines Bandscheibenschadens (A) bis einschließlich 6.8. arbeitsunfähig. Am 7.8. vor Arbeitsbeginn erkrankt er an einem Kreislaufleiden (B), das bis zum 10.9. Arbeitsunfähigkeit verursacht.

Der Arbeitgeber leistet Entgeltfortzahlung aufgrund des Bandscheibenschadens bis einschließlich 6.8. Für die zweite Krankheit entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung, beginnend mit dem 7.8. Der Arbeitgeber muss also bis zum 10.9. Entgeltfortzahlung leisten.



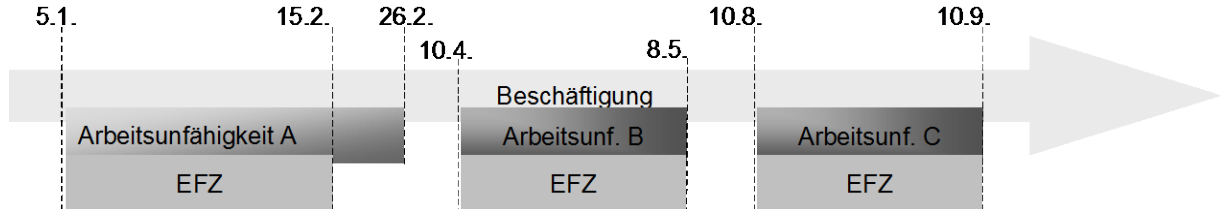
Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung durch die Zwölf-Monats-Frist gilt nur für ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Bei einem Arbeitgeberwechsel hat der Beschäftigte – auch bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung – einen neuen Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung. Dies gilt allerdings nicht bei einer Betriebsübernahme durch einen anderen Arbeitgeber (Beispiel 11).

Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe (A)	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Kreislaufleiden (B)	10.4. bis 8.5.	29
10.8. bis 10.9.	Magengeschwür (C)	10.8. bis 10.9.	32

Es entsteht bei jeder Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

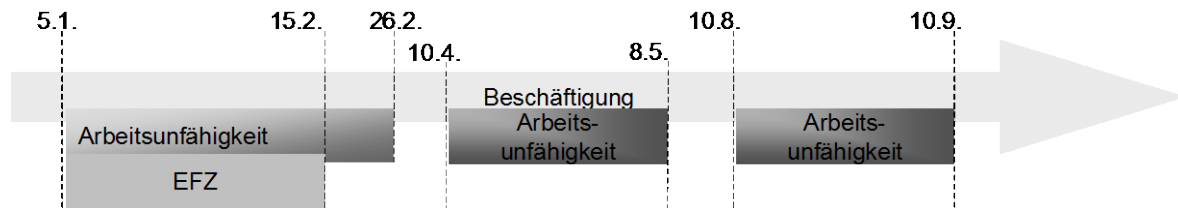


Beispiel 10

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Bandscheibe	keine	
10.8. bis 10.9.	Bandscheibe	keine	

Da es sich jeweils um dieselbe Krankheit handelt und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten nicht mindestens sechs Monate liegen, entsteht bei der zweiten und dritten Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

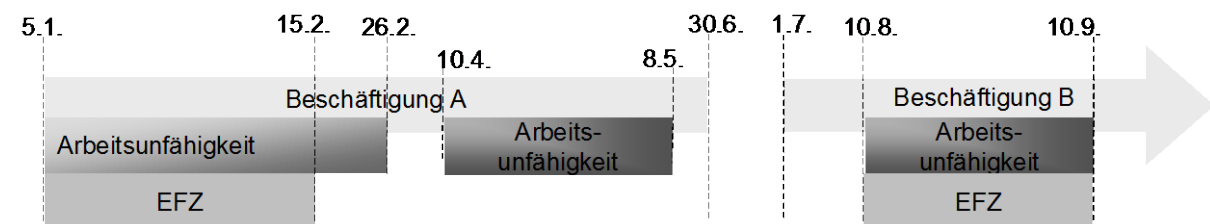


Beispiel 11

Ein Arbeitnehmer arbeitet bis zum 30.6. bei Firma A und ab dem 1.7. bei der Firma B. Er wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Bandscheibe	keine	
10.8. bis 10.9.	Bandscheibe	10.8. bis 10.9.	32

Da es sich jeweils um dieselbe Krankheit handelt und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten nicht mindestens sechs Monate liegen, entsteht bei der zweiten Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Vor der Arbeitsunfähigkeit vom 10.8. hat der Beschäftigte seinen Arbeitgeber gewechselt. Damit besteht für diese Erkrankung ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.



9. Sechs-Monats-Frist

Liegen zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Krankheit mindestens sechs Monate, so besteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch, wenn innerhalb der sechs Monate Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Erkrankung besteht. Die Sechs-Monats-Frist wird dadurch auch nicht verlängert (Beispiele 13 und 14).

10. Zwölf-Monats-Frist

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht wegen derselben Krankheit für längstens sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten. Diese Zwölf-Monats-Frist wird vom Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit berechnet, für die ein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (Beispiel 15).

Hat der Arbeitnehmer wegen Vorerkrankungszeiten keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und endet während dieser Arbeitsunfähigkeit die Zwölf-Monats-Frist, so beginnt damit kein neuer Fortzahlungsanspruch. Der Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit muss vielmehr außerhalb der Zwölf-Monats-Frist liegen. Mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, für die (erneut) ein Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung besteht, beginnt auch eine neue Zwölf-Monats-Frist (Beispiel 16).

11. Hinzutritt einer Krankheit

Durch den Hinzutritt einer neuen Krankheit, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht, verlängert sich die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung nicht. Selbst dann, wenn die hinzugetretene Krankheit ab einem bestimmten Zeitpunkt die alleinige Ursache für die Arbeitsunfähigkeit ist, endet die Entgeltfortzahlung sechs Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Beispiel 17).

War der Beschäftigte wegen der hinzugetretenen Krankheit bereits früher arbeitsunfähig, wird diese Vorerkrankungszeit nicht auf die Fortzahlungsdauer angerechnet, solange Arbeitsunfähigkeit auch aufgrund der ersten Erkrankung besteht. Endet die Arbeitsunfähigkeit wegen der ersten Erkrankung, muss unter Hinzurechnung der Vorerkrankung geprüft werden, ob für die hinzugetretene Krankheit noch ein Restanspruch besteht (Beispiele 18 und 19).

12. Höhe der Entgeltfortzahlung

Während der Entgeltfortzahlung soll der Arbeitnehmer das Entgelt erhalten, das er ohne die Arbeitsunfähigkeit auch erhalten hätte. Daher wirken sich Veränderungen des Entgelts im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel Tarifierhöhung, Verkürzung der Arbeitszeit) auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus (Beispiel 12).

Beispiel 12

Ein Auszubildender ist vom 1.7. bis zum 20.8. wegen eines Beinbruchs arbeitsunfähig. Ab 20.7. wird sein Ausbildungsverhältnis in ein Angestelltenverhältnis umgewandelt.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 19.7. in Höhe der Ausbildungsvergütung. Vom 20.7. bis zum 11.8. ist die Entgeltfortzahlung nach dem entgangenen Angestelltenentgelt zu bemessen.

Als Arbeitgeber zahlen Sie das Bruttoarbeitsentgelt weiter. Hierzu gehören auch Sachbezüge. Können diese nicht in Anspruch genommen werden (zum Beispiel Verpflegung), zahlen Sie den Betrag in bar aus.

Überstundenvergütungen und Überstundenzuschläge berücksichtigen Sie nicht. Dies gilt auch für Einmalzahlungen (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld). Auch wenn Sie diese während der Arbeitsunfähigkeit zahlen, gehören sie nicht zur Entgeltfortzahlung.

Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzuschläge berücksichtigen Sie bei der Entgeltfortzahlung, wenn sie bei Arbeitsfähigkeit auch angefallen wären.

Wichtig:

Diese Zuschläge sind in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig zur Sozialversicherung, wenn sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung gewährt werden.

Nicht fortgezahlt werden Beträge, die als Auslagenersatz gezahlt werden (zum Beispiel Kilometergeld). Leisten Sie solche Zahlungen allerdings pauschal, ohne dass es auf die tatsächliche Höhe des Aufwands ankommt (zum Beispiel Verpflegungskostenpauschale), zahlen Sie diese weiter.

Bei Akkord- oder Stücklohn ist das Entgelt weiter zu zahlen, das ohne die Arbeitsunfähigkeit erzielt worden wäre. Können Sie dies nicht feststellen, legen Sie das Entgelt eines vergleichbaren Beschäftigten zugrunde. Ist auch dies nicht möglich, ziehen Sie die in der Vergangenheit erzielten Entgelte für die Berechnung heran.

13. Anzeige und Nachweispflichten des Arbeitnehmers

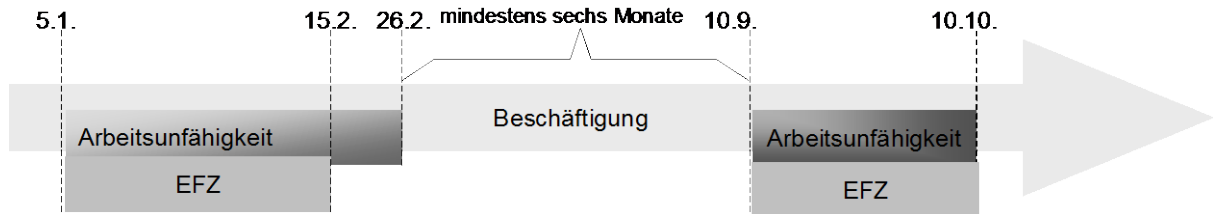
Ihr Arbeitnehmer muss Ihnen die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Diese Mitteilungspflicht hat er auch dann, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (zum Beispiel bei Vorerkrankungen oder in der Wartezeit).

Beispiel 13

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe	5.1. bis 15.2.	42
10.9. bis 10.10.	Bandscheibe	10.9. bis 10.10.	31

Es handelt sich zwar jeweils um dieselbe Krankheit, zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten liegen aber mindestens sechs Monate, sodass bei der zweiten Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht.

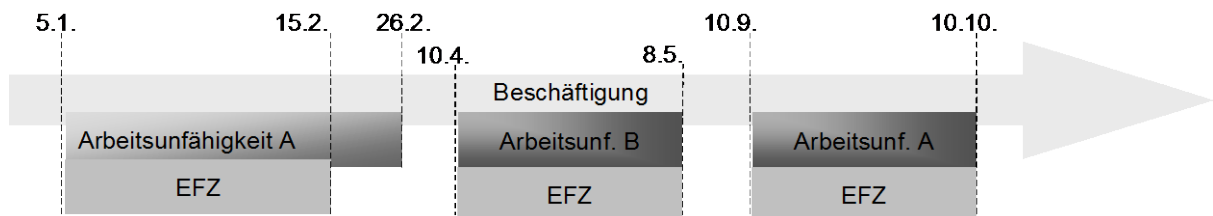


Beispiel 14

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe (A)	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Kreislauf (B)	10.4. bis 8.5.	29
10.9. bis 10.10.	Bandscheibe (A)	10.9. bis 10.10.	31

Es handelt sich zwar bei der Arbeitsunfähigkeit vom 5.1. und vom 10.9. um dieselbe Krankheit, zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten liegen aber mindestens sechs Monate, sodass bei der Arbeitsunfähigkeit ab 10.9. ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Die dazwischenliegende Arbeitsunfähigkeit (B) hat eine andere Krankheitsursache und wird daher nicht mitgerechnet.

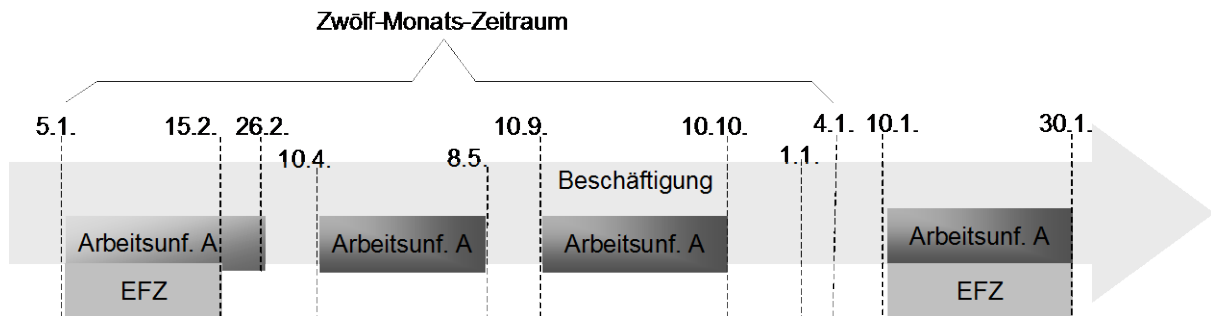


Beispiel 15

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Bandscheibe	keine	
10.9. bis 10.10.	Bandscheibe	keine	
10.1. bis 30.1. (Folgejahr)	Bandscheibe	10.1. bis 30.1.	21

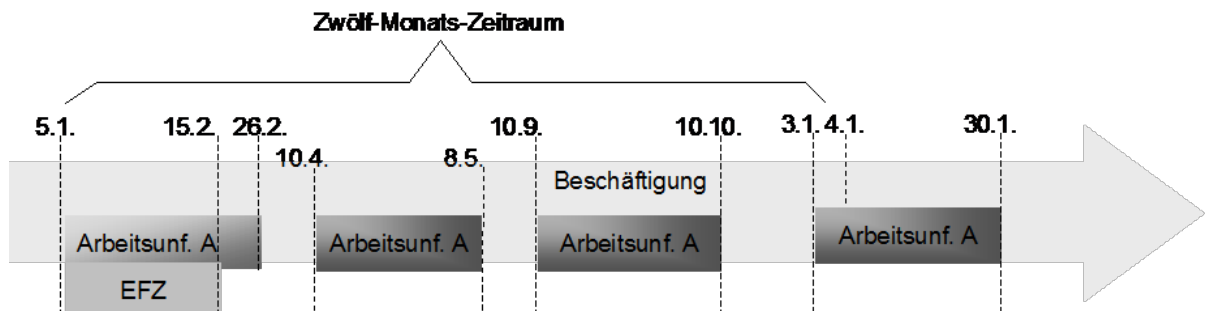
Es handelt sich jeweils um dieselbe Krankheit, und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten liegen nicht mindestens sechs Monate, sodass kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Die Erkrankung vom 10.1. liegt aber außerhalb des Zwölf-Monats-Zeitraums (5.1. bis 4.1. des Folgejahres). Daher besteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für mindestens sechs Wochen.

**Beispiel 16**

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Bandscheibe	keine	
10.9. bis 10.10.	Bandscheibe	keine	
3.1. bis 30.1. (Folgejahr)	Bandscheibe	keine	

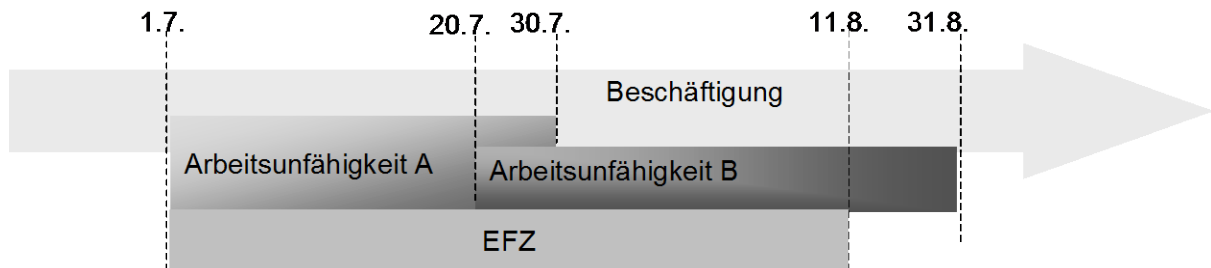
Es handelt sich jeweils um dieselbe Krankheit, und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten liegen nicht mindestens sechs Monate, sodass kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Während der Erkrankung vom 3.1. beginnt zwar ein neuer Zwölf-Monats-Zeitraum (5.1. bis 4.1. des Folgejahres); trotzdem entsteht dadurch kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.



Beispiel 17

Ein Arbeitnehmer ist vom 1.7. bis zum 30.7. wegen eines Bandscheibenschadens (A) arbeitsunfähig. Am 20.7. tritt eine Herzerkrankung (B) hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht. Diese Arbeitsunfähigkeit endet am 31.8.

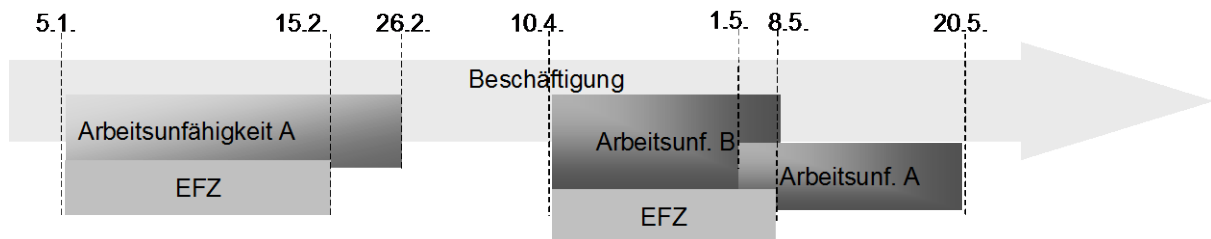
Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 11.8. Durch die hinzugetretene Krankheit verlängert sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht, obgleich sie ab 31.7. alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist.

**Beispiel 18**

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 26.2.	Bandscheibe (A)	5.1. bis 15.2.	42
10.4. bis 8.5.	Kreislaufleiden (B)	10.4. bis 8. 5.	29
1.5. bis 20.5.	Bandscheibe (A)	keine	

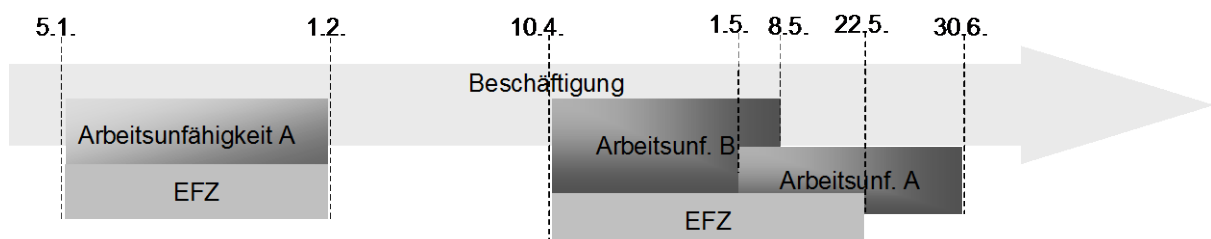
Der Arbeitgeber leistet für die Erkrankung B die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 8.5. Für die hinzugetretene Krankheit muss geprüft werden, ob ab 9.5., wenn sie alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist, noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Da hierfür bereits für sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt wurde, besteht kein Anspruch mehr, sodass die Entgeltfortzahlung insgesamt am 8.5. endet.

**Beispiel 19**

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
5.1. bis 1.2.	Bandscheibe (A)	5.1. bis 1.2.	28
10.4. bis 8.5.	Kreislaufleiden (B)	10.4. bis 8.5.	29
1.5. bis 30.6.	Bandscheibe (A)	9.5. bis 22.5.	14

Der Arbeitgeber leistet für die Erkrankung A die Entgeltfortzahlung vom 5.1. bis 1.2. Für Krankheit B besteht ein neuer Anspruch auf bis zu sechs Wochen, sodass das Entgelt bis zum 8.5. aufgrund dieser Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt wird. Danach (ab 9.5.) ist Krankheit A die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit. Damit ist zu prüfen, ob für diese Erkrankung noch ein Restanspruch besteht. Aufgrund der Vorerkrankungszeit vom 5.1. bis 1.2. hat



der Arbeitgeber bereits für 28 Tage Entgeltfortzahlung geleistet. Damit besteht noch ein Restanspruch von 14 Tagen, also bis zum 22.5. Die Zeit vom 1.5. bis 8.5. wird nicht angerechnet, da Krankheit A hier nicht die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit war.

Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer vorzulegen, wenn diese länger als drei Tage dauert. Die Bescheinigung ist dann bis zum vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vorzulegen. Sie können eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung verlangen. Bei der Berechnung der Frist zählen auch arbeitsfreie Tage mit. Endet die Frist allerdings an einem arbeitsfreien Tag, so muss die Bescheinigung erst am nächsten betrieblichen Arbeitstag vorgelegt werden.

Auch über eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit muss Ihr Arbeitnehmer Ihnen jeweils einen entsprechenden Nachweis erbringen. Bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen teilt der Arbeitnehmer Ihnen den Beginn der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und gegebenenfalls die Verlängerung der Maßnahme mit. Hierfür stellt in der Regel der Träger der Maßnahme (beispielsweise die Krankenkasse oder Rentenversicherung) entsprechende Bescheinigungen zur Verfügung.

Beginn der Arbeitsunfähigkeit	Bescheinigung muss vorgelegt werden bis spätestens
Montag	Donnerstag
Dienstag	Freitag
Mittwoch	Montag (wenn der Samstag kein Arbeitstag ist)
Donnerstag	Montag
Freitag	Montag
Samstag	Dienstag
Sonntag	Mittwoch

Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Feiertag, so verlängert sich die Frist bis zum nächsten Arbeitstag.

14. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Auch wenn ein Arbeitnehmer im Ausland erkrankt, hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch. Er ist allerdings verpflichtet, seinem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit in einem Land ein, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, reicht es als Nachweis aus, wenn der Arbeitnehmer den ausländischen Sozialversicherungsträger informiert. Dieser unterrichtet die deutsche Krankenkasse, welche Ihnen dann eine schriftliche Mitteilung gibt.

Ein im Ausland ausgestelltes Arbeitsunfähigkeitsattest hat denselben Beweiswert wie eine in Deutschland ausgestellte Bescheinigung.

15. Ende der Entgeltfortzahlung

Endet das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Entgeltfortzahlung, zum Beispiel durch Zeitlauf bei einer befristeten Beschäftigung, endet auch die Entgelt-

fortzahlung (siehe auch Beispiel 1). Dies gilt allerdings nicht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit gekündigt wurde. In diesem Fall ist das Entgelt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen (Beispiel 20).

16. Schadenersatz bei Fremdverschulden

Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten herbeigeführt worden, beispielsweise durch einen Verkehrsunfall, so müssen Sie als Arbeitgeber gleichwohl Entgeltfortzahlung leisten. Sie haben allerdings einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Schädiger, wenn der Arbeitnehmer von diesem Schadenersatz wegen Verdienstaussfall beanspruchen kann. Dieser Ersatzanspruch geht bis zur Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung auf Sie über. Neben dem fortgezählten Entgelt muss der Schädiger auch die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen erstatten.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, Ihnen die notwendigen Angaben für die Durchsetzung der Forderung zu machen. Verhindert der Arbeitnehmer – zum Beispiel durch einen Forderungsverzicht gegenüber dem Schädiger – den Schadenersatzanspruch, so können Sie die Entgeltfortzahlung verweigern.

Ersatzanspruch der Krankenkasse

Verweigern Sie als Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung, so tritt zumeist die Krankenkasse mit der Zahlung von Krankengeld ein. Wurde die Zahlung zu Unrecht verweigert, so geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf die Krankenkasse über. Diese verlangt von Ihnen die Erstattung ihrer Aufwendungen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des (freiwilligen) Wehr- oder Zivildienstes und ist deshalb bei Wiederbeginn der Beschäftigung arbeitsunfähig, so erhält der Arbeitgeber seine Aufwendungen zur Entgeltfortzahlung auf Antrag erstattet.

Voraussetzung:

- Der Arbeitsunfähigkeit liegt eine Schädigung nach dem Soldatenversorgungsgesetz (oder den entsprechenden Gesetzen für Zivildienstleistende) zugrunde.
- Der Arbeitnehmer wird am ersten Tag nach Ende der Dienstpflicht – oder bereits vorher – arbeitsunfähig.
- Das Arbeitsverhältnis hat schon vor Beginn der Dienstpflicht bestanden und nur für dessen Dauer geruht.

Zuständig für den Ersatzanspruch ist das örtliche Versorgungsamt. Ähnliche Regelungen bestehen bei Arbeitsunfähigkeiten, die aus einer Tätigkeit im Katastrophenschutz (zum Beispiel beim Technischen Hilfswerk) oder bei der freiwilligen Feuerwehr entstehen.

Dürfen Sie Ihren Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Bundesseuchengesetzes nicht beschäftigen, können Sie sich für eine Erstattung der Entgeltfortzahlung an das örtliche Gesundheitsamt wenden.

Erstattung der Aufwendungen

Im Rahmen der Entgeltfortzahlungsversicherung werden Arbeitgebern die Aufwendungen während eines Krankheitsfalles erstattet. Weitere Informationen zur Entgeltfortzahlungsversicherung finden Sie in dem gleichnamigen Beratungsblatt unter www.firmenkunden.tk.de (**Webcode 107148**).

Umlagesätze der TK

Erstattungssatz 70 v.H. (Standard)	1,9 %
Erstattungssatz 50 v.H. (Wunsch)	1,3 %
Erstattungssatz 80 v.H. (Wunsch)	3,1 %

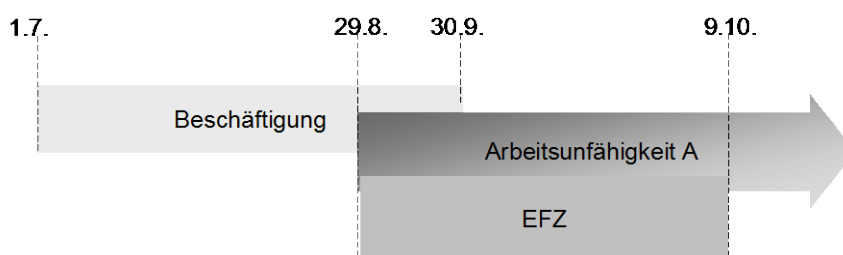
17. Entgeltfortzahlung im Fall einer Transplantation

Mit dem Gesetz zur Änderung des Transplantationsgesetzes 2012 wurde geregelt, dass Spender von Organen oder Geweben unter anderem einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen besitzen. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung auch zum Beispiel bei geringfügig beschäftigten Angestellten.

Beispiel 20

Ein Arbeitnehmer ist unbefristet beschäftigt seit dem 1.7. Wegen eines Bandscheibenschadens ist er vom 29.8. bis auf Weiteres arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber kündigt daraufhin die Beschäftigung zum 30.9.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 9.10., also über das Ende der Beschäftigung hinaus. Da die Arbeitsunfähigkeit der Grund für die Kündigung war, kann er sich seiner Pflicht zur vollen Entgeltfortzahlung von sechs Wochen nicht entziehen.



Die Aufwendungen zur Entgeltfortzahlung sowie die darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung können Sie sich von der Krankenkasse des Spenderempfängers erstatten lassen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer Organspende besteht ab Beginn einer Beschäftigung. Eine vierwöchige Wartezeit ist für die Entgeltfortzahlung nicht zu beachten.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Erstattungsanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

Erforderliche Angaben sind z.B.:

- Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Organspende
- Angabe des zur Erstattung der Entgeltfortzahlung verpflichteten Trägers (z. B. Krankenkasse)
- Falls bekannt: Mitteilung des Aktenzeichens

Die Erstattungsansprüche sind von Ihnen bei den Krankenkassen anzumelden und zu beziffern. Einen entsprechenden Vordruck fordern Sie bitte bei der Krankenkasse des Organempfängers an. Dies erfolgt jedoch nicht im Rahmen des Aufwendungsausgleichsgesetzes.

Abbildung 1 – Entscheidungshilfe: Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

