

!! Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem EFZG (I) !!

Allgemeiner Überblick

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, bzw. dem Auszubildenden das vereinbarte Entgelt für die Zeit der **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit** bis zu einer Dauer von sechs Wochen fortzahlen, sofern den Arbeitnehmer an der Arbeitsunfähigkeit kein Eigenverschulden trifft. Entscheidend ist ferner, dass die **Krankheit die alleinige Ursache** für die Nichterbringung der Arbeitsleistung ist. **Andere Ursachen schließen die Lohnfortzahlung aus**, was beispielsweise bei Arbeitsunwilligkeit des Arbeitnehmers (Arbeitsverweigerung) der Fall wäre.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte, als **auch für geringfügig** oder **lediglich kurzfristig beschäftigte** Arbeitnehmer. Der Anspruch **entsteht aber erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer** des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG).

Die Entgeltfortzahlung dauert in der Regel bis zu **sechs Wochen**. Streitig kann der Beginn der 6-Wochenfrist ist sein. Tritt die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Arbeitsantritt ein, zählt dieser Tag für den Anspruchszeitraum bereits mit. Erkrankt der Arbeitnehmer im Laufe eines Arbeitstages, beginnt die Frist erst mit dem darauf folgenden Tag. Für **diesen Tag** erhält der Arbeitnehmer sein **volles Arbeitsentgelt**.

Der 6-Wochen Zeitraum verlängert sich **nicht** um Tage einer während der Arbeitsunfähigkeit hinzu tretenden weiteren Erkrankung. Bei **erneuter Arbeitsunfähigkeit** infolge einer **anderen Erkrankung** besteht ein **weiterer Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Länge**. Dies gilt aber **nicht** bei einer **erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit** (sogenannte **Fortsetzungskrankheit**), es sei denn, dass

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Anzeigespflicht

Der Arbeitnehmer ist nach **§ 5 EFZG** verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer **unverzüglich** anzuzeigen. Unverzüglich **bedeutet ohne schuldhaftes Verzögern**. Eine **bestimmte Form** muss diese Meldung der Arbeitsunfähigkeit **nicht haben**. Sie kann daher in allen Formen, also mündlich, schriftlich, telefonisch, telegrafisch, per Fax, persönlich oder durch einen beauftragten Dritten erfolgen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist der Arbeitnehmer **spätestens** am darauf folgenden Arbeitstag verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Ausnahme § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG, woanch der Arbeitgeber die Bescheinigung auch früher verlangen kann.) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, muss der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG eine neue Bescheinigung (Folgebescheinigung) vorlegen.

Verschulden des Arbeitnehmers

Entscheidend für Entgeltfortzahlung ist das fehlende Verschulden des Arbeitnehmers an der Arbeitsunfähigkeit. Nach ständiger Rechtsprechung liegt ein **schuldhaftes Verhalten** vor, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße **gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise** verstößt.

Das ist regelmäßig gegeben, wenn, wenn der Arbeitnehmer die Krankheit durch unverständiges, leichtfertiges, mutwilliges oder gegen die guten Sitten verstoßendes Verhalten herbeigeführt, bzw. die Heilung erheblich verzögert hat. Also wenn etwa eine Krankheit herbeigeführt, eine bestehende Erkrankung verschlimmert wird oder der normale Heilungsprozess verzögert wird.

Hat der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit **nachweislich selbst verschuldet**, **entfällt der Anspruch** auf Entgeltfortzahlung.

Verweigert der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung, ist **eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung** die Folge. Hier muss der Arbeitgeber Tatsachen für das Eigenverschulden des Arbeitnehmers darlegen und beweisen. **Auch hier geben Gewerkschaften ihren Mitgliedern Rechtschutz!**

Beispiele

Arbeitsunfähigkeit wegen eines Arbeitsunfalls führt in der Regel nicht zum Wegfall der Entgeltfortzahlung, Ausnahme nur, wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen bestehende betriebliche Unfallverhütungsvorschriften verstoßen und dabei Leben oder Gesundheit leichtfertig aufs Spiel gesetzt wurde.

Arbeitsunfähigkeit wegen Tätlichkeiten (Schlägerei) ist in der Regel immer selbstverschuldet, vor allem, wenn die Tätlichkeit provoziert wurde.

Schuldhaftes Verhalten durch einen Verkehrsunfall liegt nur vor, wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die geltenden Verkehrsregeln verstoßen und dabei leichtfertig Leben oder Gesundheit aufs Spiel gesetzt wurde.

Sportunfälle bei normalen Sportarten gelten in der Regel als unverschuldet.