

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: BWRmedia, ein Unternehmensbereich
der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Internet: <http://www.bwr-media.de>

Seiten - 1 - von 2

Wie lange steht Ihnen als Arbeitnehmer eigentlich wirklich Entgeltfortzahlung zu?

Rund 4 % der Arbeitstage fallen derzeit krankheitsbedingt aus. Dabei betreffen zwar nur 5 % der Krankschreibungen Arbeitsunfähigkeiten von mehr als 6 Wochen. Diese machen aber fast die Hälfte aller gemeldeten Fehltage aus.

Was bedeutet das für Sie?

Sind Sie arbeitsunfähig krank, erhalten Sie für die vorliegende Krankheit bis zu 6 Wochen lang Entgeltfortzahlung. Darüber hinaus bekommen Sie gemäß § 3 EFZG nur dann Entgeltfortzahlung, wenn eine erneute Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Erkrankung beruht **oder** seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung mindestens 12 Monate vergangen sind **oder** zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Erkrankung mindestens 6 Monate liegen.

Beispiel 1:

Ein Mitarbeiter war vom 19.7.2007 bis zum 31.3.2008 arbeitsunfähig krank. Entgeltfortzahlung muss er für 6 Wochen vom 19.7.2007 bis zum 29.8.2007 erhalten. Ist er später wegen einer anderen Erkrankung arbeitsunfähig, hat er erneut Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen. Beruht die neue Arbeitsunfähigkeit jedoch auf derselben Erkrankung, kann er nur dann Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die neue Arbeitsunfähigkeit frühestens am 19.7.2008 beginnt, weil dann 12 Monate seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit vergangen sind. Beginnt die erneute Arbeitsunfähigkeit vorher und dauert über den 19.7.2008 hinaus, hat er auch für die Zeit nach dem 19.7.2008 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (**BAG, 14.3.2007, 5 AZR 514/06**).

Beispiel 2:

Ein Mitarbeiter war vom 19.7.2007 bis zum 15.12.2007 arbeitsunfähig krank. Entgeltfortzahlung wie oben bis zum 29.8.2007. Wird er erneut wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig, hat er nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die neue Erkrankung frühestens am 16.6.2008 beginnt, weil dann 6 Monate seit dem 15.12.2007 abgelaufen sind.

Tipp:

Wenn Sie nach 6-wöchiger Entgeltfortzahlung erneut krankmeldet sind und Ihr Arbeitgeber Anhaltspunkte dafür hat, dass die Arbeitsunfähigkeit auf demselben Grundleiden beruht, kann er die Entgeltfortzahlung vorläufig verweigern. Sie müssen dann Tatsachen darlegen, die den Schluss erlauben, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Dazu müssen Sie gegebenenfalls auch die

behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Sie können sich also nicht allein auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung berufen.

Lässt sich eine Fortsetzungserkrankung jedoch nicht eindeutig nachweisen, geht das zu Lasten Ihres Arbeitgebers. Das heißt, es ist von einer neuen Erkrankung auszugehen, für die er nachträglich Entgeltfortzahlung gewähren muss (**LAG Hamm, 14.12.2005, 18 Sa 165/05**).

Und so rechnen wird gerechnet:

Die Entgeltfortzahlung berechnet sich nach dem Betrag, den Sie ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätten. Hier sind auch Zuschläge, Zulagen, Provisionen, Prämien usw. zu berücksichtigen.

Unberücksichtigt bleiben lediglich Aufwandsentschädigungen sowie Vergütungen für außerplanmäßige Überstunden. Im Einzelnen rechnen Sie so:

Monatslohn: Sie erhalten den üblichen Betrag weiter.

Stundenlohn: ausgefallene Stunden x Stundenlohn (einschließlich eventueller Zuschläge); bei unregelmäßig arbeiten, ermitteln Sie die ausgefallene Arbeitszeit auf Grundlage der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 12 Monate (**BAG, 26.6.2002, 5 AZR 5/01**).

Leistungslohn: durchschnittlicher Tagesverdienst der letzten 13 Wochen x Zahl der Arbeits-unfähigkeitstage

Gruppenakkord: Verdienst der anderen Mitarbeiter der Gruppe

Wichtig:

Die Entgeltfortzahlung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das gilt auch für darin enthaltene Sonn-, Feiertags- oder Nachtzuschläge, die bei Arbeitsfähigkeit steuer- und beitragsfrei gewesen wären.

