

Beispiel

Haben Sie zum Beispiel wegen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit gegen einen Dritten einen gesetzlich begründeten Schadenersatzanspruch auch wegen Ihres Verdienstausfalls, geht dieser Anspruch auf den Arbeitgeber kraft Gesetzes über.

Sie müssen Ihrem Arbeitgeber dafür alle erforderlichen Angaben machen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist Grund für die Kündigung. Haben Sie als Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gewechselt, können Sie nach vier Wochen Wartezeit auch bei derselben Erkrankung erneut Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen verlangen. Die Anrechnungsvorschrift wegen derselben Erkrankung gilt nur bei demselben Arbeitgeber.

Leistet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nicht, so können Sie Krankengeld bei Ihrer Krankenkasse beantragen und Klage beim Arbeitsgericht erheben.

**Bei Maßnahmen der medizinischen
Vorsorge und Rehabilitation**

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht beispielsweise bei Rehabilitationsmaßnahmen, sofern der Anspruch nicht bereits durch eine sechswöchige vorausgegangene Krankheit verbraucht ist, immer dann, wenn ein Sozialleistungsträger (etwa die Krankenkasse) sie vor Antritt bewilligt hat und die ambulante, teilstationäre oder stationäre Behandlung in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Sind Sie als Beschäftigter nicht gesetzlich kranken- oder rentenversichert, können Sie nur dann eine Entgeltfortzahlung erhalten, wenn ein Arzt/eine Ärztin die Rehabilitation verordnet hat. Außerdem muss die medizinische Behandlung mindestens in einer vergleichbaren Einrichtung erfolgen. Auch wenn Sie geringfügig beschäftigt sind (als 400-Euro-Kraft) erhalten Sie Entgeltfortzahlung, wenn Sie als Angehörige bei einem Familienmitglied krankenversichert sind.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wann die Maßnahme beginnt, wie lange sie voraussichtlich dauert und mit was für einer Verlängerung möglicherweise gerechnet werden muss. Wichtig: Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber auch den Bewilligungsbescheid des Sozialleistungsträgers (wie der Krankenkasse) vorlegen beziehungsweise eine ärztliche Bescheinigung darüber, dass eine medizinische Vorsorge oder Reha-Maßnahme erforderlich ist.

Im Gegensatz zur früheren Rechtslage enthält das EFZG keinen Entgeltfortzahlungsanspruch für Schonzeiten auch Nachkur genannt. Der Arbeitgeber ist nach § 7 Abs. 1 S. 2 Bundesurlaubsgesetz allerdings verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation Erholungsurlaub zu gewähren.

Wenn Sie Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin im Lande Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

28195 Bremen
Bürgerstraße 1, Telefon 0421-36301-0

28755 Bremen-Nord
Lindenstraße 8, Telefon 0421-66950-0

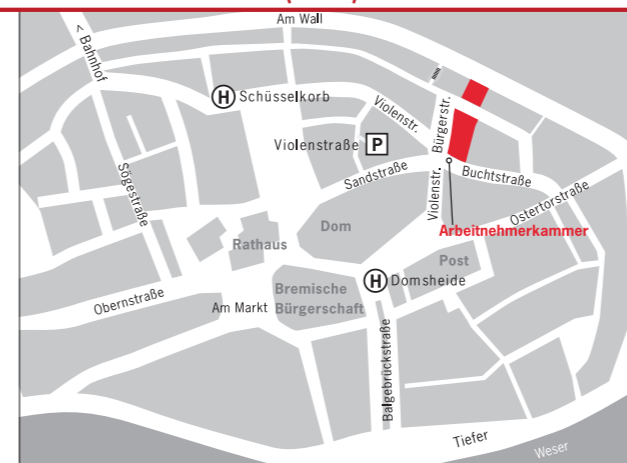
27570 Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Straße 3, Telefon 0471-92235-0

www.arbeitnehmerkammer.de
info@arbeitnehmerkammer.de

Sprechzeiten in Bremen und Bremerhaven:
Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo, Mi 14–18 Uhr

Sprechzeiten in Bremen-Nord:
Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo, Do 14–18 Uhr

So finden Sie uns in Bremen (Stadt):



H Bus 24, 25
H Straßenbahn 2, 3, 4, 5, 6, 8
P Parkhaus Violenstraße

Juli/2009



Entgeltfortzahlung

Was steht Ihnen an Feiertagen und im Krankheitsfall zu?

Entgeltfortzahlung

Die Grundlage:

das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen, im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist seit 1994 im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) neu geregelt worden. Es gilt für Arbeitnehmer, Auszubildende und Heimarbeiter als auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte (>400-Euro-Jobber<). Das Gesetz legt Mindestnormen fest; bessere Regelungen – insbesondere für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – sind unter Umständen in Tarifverträgen und Betriebs- oder Einzelvereinbarungen getroffen worden. Konkrete Informationen erhalten Sie beim Betriebs- oder Personalrat beziehungsweise der zuständigen Gewerkschaft.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Auch an Feiertagen erhalten Sie Ihren Lohn beziehungsweise Ihr Gehalt, wenn Sie an diesem Tag normalerweise hätten arbeiten müssen. Voraussetzung für das Feiertagsentgelt ist allerdings: Der Feiertag muss der einzige Grund für den Arbeitsausfall sein. Wenn Sie beispielsweise in Schicht arbeiten und an dem Feiertag ohnehin eine Freischicht gehabt hätten, entfällt auch Ihr Anspruch auf Feiertagsentgelt.

Wird eine ausfallende Arbeitszeit an einem anderen arbeitsfreien Tag nachgeholt, muss der Betrieb seine Beschäftigten sowohl für den Feiertag bezahlen als auch für die nachgeholte Arbeitszeit.

Wird aufgrund einer Ausnahmegenehmigung des § 10 Arbeitszeitgesetz an einem Feiertag gearbeitet, erhalten Sie von Gesetzes wegen nur Ihr normales Arbeitsentgelt. Ob und in welcher Höhe Feiertagszuschläge gezahlt werden, ergibt sich aus Ihrem Einzelarbeitsvertrag oder gegebenenfalls anzuwendenden Tarifvertrag beziehungsweise Ihrer anzuwendenden Betriebsvereinbarung.

Der Anspruch auf Feiertagsentgelt entfällt, wenn Sie als Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt fehlen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Sie haben erst dann Anspruch auf die sechswöchige Fortzahlung im Krankheitsfall (eventuell auch länger, etwa bei erneuter Erkrankung), wenn Sie mindestens vier Wochen ununterbrochen im Betrieb gearbeitet haben. Bis dahin ist im Krankheitsfall die Krankenkasse zuständig – sie zahlt auf Antrag Krankengeld (nicht für 400-Euro-Kräfte und i.d.R. Studenten). Während der sechswöchigen Entgeltfortzahlung erhalten Sie grundsätzlich den Betrag, den Sie normalerweise in der Zeit Ihrer Abwesenheit verdient hätten.

Die Entgeltfortzahlung für wegen Krankheit ausgefallener Feiertagsarbeit schließt die entsprechenden Zuschläge mit ein, Gleiches gilt für die Sonntagszuschläge (BAG 5 AZR 89/08). – Überstunden werden nicht berücksichtigt, es sei denn, sie fallen gleichmäßig an.

Wer Entgeltfortzahlung in Anspruch nehmen will, darf seine Arbeitsunfähigkeit aber nicht selbst verschuldet haben. Verschulden liegt nur dann vor, wenn Sie >gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten< verstoßen haben.

Beispiel

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Sie infolge alkoholbedingter Fahruntüchtigkeit einen Unfall selbst verschuldet haben und auf Grund der dabei erlittenen Verletzung nicht arbeitsfähig sind.

Auch wenn Sie gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausüben, haben Sie gegen jeden einzelnen Ihrer Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung – vorausgesetzt natürlich, diese Jobs sind erlaubt und mit den Arbeitgebern abgesprochen.

Dem Gesetze nach haben Sie in der Regel für sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung. Waren Sie aufgrund ein und derselben Krankheit mehrmals krank, so wer-

den diese Zeiten zusammengerechnet bis der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum erreicht ist. Allerdings entsteht auch bei wiederholter Erkrankung aufgrund derselben Krankheit ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung mit neuer Dauer von bis zu sechs Wochen, wenn Sie vor erneuter Krankheit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig waren oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (die Zwölfmonatsfrist gilt nur für eine Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber).

Der erneute Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Ablauf der Zwölf-Monats-Frist, besteht allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer schon vorher erneut arbeitsunfähig wird und die Arbeitsunfähigkeit über den Ablauf der Zwölf-Monats-Frist hinaus bestehen bleibt (BAG-5 AZR 514/06-).

Ist die Entgeltfortzahlungsdauer ausgeschöpft, müssen Sie Krankengeld bei Ihrer Krankenkasse beantragen. Wechseln Sie Ihren Job, haben Sie – 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

Bei jeder >neuen< Krankheit beginnt die Sechs-Wochenfrist dagegen von neuem. Sie können also innerhalb eines halben Jahres vier Wochen wegen eines gebrochenen Arms krankgeschrieben sein, dann noch einmal zwei Wochen wegen einer Grippe und erneut drei Wochen wegen einer Lebensmittelvergiftung.

Anzeige- und Nachweispflichten

Wenn Sie krank sind und nicht zur Arbeit erscheinen können, müssen Sie Ihren Arbeitgeber unverzüglich darüber informieren.

Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, sind Sie verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber spätestens am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung auszuhandigen. Auf welchen Kalendertag dieser Arbeitstag fällt, richtet sich nach der den Arbeitnehmer persönlich treffenden Verpflichtung zur Arbeitsleistung.

Beispiel

Erkrankt der Arbeitnehmer beispielsweise an einem Samstag, so hat er die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, wenn er von montags bis freitags zu arbeiten hat, spätestens am Dienstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, eine frühere Vorlage – auch ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit – zu verlangen. Der Arbeitgeber kann ebenso verlangen, dass der Sozialversicherungsausweis abgegeben wird. Solange Sie die ärztliche Bescheinigung oder den geforderten Sozialversicherungsausweis nicht beim Arbeitgeber abgeben, kann dieser die Entgeltfortzahlung verweigern.

Bei einer Erkrankung im Ausland müssen Sie dem Arbeitgeber und der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit und Ihre Auslandsadresse schnellstmöglich mitteilen (z.B. per Telegramm).

Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 5 Abs. 2 EFZG).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Sie mit herrschender Meinung auch aus dem Ausland Ihrem Arbeitgeber unverzüglich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Sobald Sie zurückgekehrt sind, müssen Sie sich bei Arbeitgeber und Krankenkasse unverzüglich melden.