



9. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

§ 9

Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Arbeitnehmer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Gehaltsfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

Grundsätzlich führt nicht jede Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit, sondern nur eine solche, die den Arbeitnehmer an der Ausführung seiner konkret zu leistenden Arbeit hindert. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht auch nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit unverschuldet eingetreten ist. Was der Arbeitnehmer zu verschulden hat, ist im Einzelfall zu überprüfen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat unzählige Beispiele aufgeführt, um abzugrenzen, welches Verhalten des Arbeitnehmers als besonders gefährlich einzustufen ist und ein Verschulden des Arbeitnehmers begründen kann. Zusammengefasst kann man sagen, dass der Arbeitnehmer jedenfalls dann seine Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat, wenn er seine Gesundheit leichtfertig aufs Spiel gesetzt hat. Da dies aber aufgrund der vielfältigen Rechtsprechung eine rechtlich sehr komplexe Frage ist, wird empfohlen, im Zweifel einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt mit dem ersten Tag der Erkrankung und wird maximal für sechs Wochen geleistet. Fortzuzahlen ist die Vergütung, die bei der individuellen maßgebenden regulären Arbeitszeit angefallen wäre. Bei einer Monatsvergütung ist das die auf den jeweiligen Krankheitstag entfallende Vergütung, so dass der Monatsverdienst ungeachtet der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen ist. Bei einer Leistungsvergütung – wie Akkordlohn oder Provision – ist von dem in dem Krankheitszeitraum erzielbaren Durchschnittsverdienst auszugehen.

Dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen an, zahlt ab der siebten Krankheitswoche die Krankenkasse das Krankengeld an den Arbeitnehmer aus. Da sich das Entgeltfortzahlungsgesetz in den letzten Jahren einige Male geändert hat, ist es sinnvoll in den Vertrag aufzunehmen, dass sich die Gehaltsfortzahlung nach Maßgabe des jeweils geltenden Entgeltfortzahlungsgesetzes richtet.