

Entgelt im Krankheitsfall

Wer bezahlt was bis wann, wenn Beschäftigte arbeitsunfähig erkranken?

Gliederung der Arbeitshilfe:

1. **Entgeltfortzahlung/Krankenbezüge** (Seite 1 bis 6)
2. **Krankengeld und Krankengeldzuschuss** (Seite 6 und 7)
3. **Fazit** (Seite 7)

1. Entgeltfortzahlung/Krankenbezüge

Beschäftigte haben gegenüber dem Dienstgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind, ohne dass sie ein Verschulden trifft.

Anspruchsgrundlagen:

▪ **§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz**

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)¹ enthält nur gesetzliche Mindestbestimmungen. Die Regelungen in der AVO- und den AVR Caritas sind spezieller und haben Vorrang vor dem Entgeltfortzahlungsgesetz (soweit die Regelungen des EntgFG im Einzelfall nicht günstiger sind). Nach dem EntgFG entsteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung allerdings erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat.

▪ **§ 27 AVO und Abschnitt XII der Anlage 1 AVR Caritas**

Beschäftigte erhalten grundsätzlich **bis zu sechs Wochen Krankenbezüge**² und anschließend einen **Krankengeldzuschuss** vom Dienstgeber.

Die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses richtet sich nach der Beschäftigungszeit.³ Die **absolute Höchstbezugsfrist** für den **Krankengeldzuschuss** beträgt innerhalb eines Kalenderjahres bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr **13 Wochen** und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren

¹ Wortlaut des EntgFG siehe: www.gesetze-im-internet.de/entfg

² § 27 Abs. 1, Satz 1 und Abs. 2 AVO bzw. Abschnitt XII b der Anlage 1 AVR Caritas.

³ § 15 AVO bzw. § 11 AVR Caritas AT.

39 Wochen nach § 27 Abs. 3 Satz 1 b) AVO und **26 Wochen** nach Abschnitt XII Absatz (d) der Anlage 1 AVR Caritas. Auf diese Höchstbezugsfrist werden die sechs Wochen Krankenbezüge angerechnet.

Zu beachten ist, dass bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit erneut ein Anspruch auf sechs Wochen Krankenbezüge⁴ besteht. Nach den AVR Caritas⁵ entsteht der Anspruch auf Krankenbezüge aber erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Anspruchsvoraussetzungen:

- a) Die/der Beschäftigte muss arbeitsunfähig und dadurch an ihrer/seiner Arbeitsleistung verhindert sein.
- b) Die Arbeitsunfähigkeit (AU) muss infolge Krankheit eingetreten sein (Kausalität).
- c) Die/der Beschäftigte darf die AU nicht verschuldet haben.

Zu a) Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn Beschäftigte die vertragsgemäß obliegende Arbeit infolge Krankheit nicht erfüllen können oder diese nicht zugemutet werden kann. Das heißt, entweder können Beschäftigte die Tätigkeit wegen der Schwere der Erkrankung **objektiv** nicht ausüben oder nur auf die Gefahr hin, dass sich der Gesundheitszustand verschlechtert **oder** die Arbeitsleistung **subjektiv** nicht zumutbar ist, weil eine Heilbehandlung erforderlich ist.⁶

Die Frage ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist somit stets **nach der zu verrichtenden Tätigkeit und der/dem konkreten Beschäftigten zu beurteilen**.⁷ Eine Fußverletzung führt bei einer sitzenden Tätigkeit z.B. nicht zwangsläufig zur Arbeits-unfähigkeit.

Die **Anzeige- und Nachweispflichten** der Beschäftigten erläutert die Arbeitshilfe „Arbeitsunfähigkeit – Anzeige- und Nachweispflichten“.⁸

Zu beachten ist **§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX**. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.⁹

⁴ § 27 Abs. 1 AVO bzw. Abschnitt XII b der Anlage 1 AVR Caritas.

⁵ Abschnitt XII Absatz (b) Satz 2 der Anlage 1 AVR Caritas.

⁶ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 9.

⁷ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 11.

⁸ „Arbeitsunfähigkeit – Anzeige- und Nachweispflichten“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

⁹ Muster-Dienstvereinbarung „BEM“, www.diag-mav-freiburg.de, A-Z; www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/

Zu b) Krankheit

Unter den medizinischen Begriff der Krankheit fällt **jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand**. Für den gesetzlich nicht bestimmten arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Krankheit muss hinzutreten, dass der regelwidrige Gesundheitszustand entweder kraft seiner Schwere die Arbeitsfähigkeit unmittelbar aufhebt oder infolge der notwendigen Krankenpflege die Arbeitsleistung unzumutbar und damit unmöglich macht. Mit anderen Worten: Die Regelwidrigkeit muss **erheblich** sein.¹⁰ Die Ursache der Erkrankung ist für die Begriffsbestimmung unerheblich. Sie kann aber für die Frage des Verschuldens relevant sein.

Die Abhängigkeit von Alkohol, Nikotin, Drogen oder Tabletten ist als Krankheit im Sinne des Gesetzes anzusehen. Keine Krankheiten sind beispielsweise medizinisch nicht notwendige Schönheitsoperationen oder regulär verlaufende Schwangerschaften. In Bezug auf Organ- und Gewebespenden wurde das EntgFG novelliert. Mittlerweile besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 3a EntgFG¹¹.

Die Krankheit muss die **alleinige Ursache für die Arbeitsunfähigkeit** sein (Monokausalität). Das ist der Fall, wenn der Mitarbeiter ohne die Erkrankung gearbeitet hätte. Erkrankten Beschäftigte beispielsweise während seines unbezahlten Sonderurlaubs haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Erkrankt eine Mitarbeiterin während der generellen Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt), hat sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sondern einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG; es sei denn sie hat sich in den letzten sechs Wochen vor der Geburt ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt und erkrankt in dieser Zeitspanne, § 3 Abs. 2 MuSchG. In beiden Fällen (unbezahlter Sonderurlaub, Beschäftigungsverbot) sind Beschäftigte zum Zeitpunkt der Erkrankung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Zu c) Verschulden

Arbeitsunfähige Beschäftigte haben nach AVO und AVR Caritas sechs Wochen Anspruch auf Krankenbezüge, wenn sie ihre Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht verschuldet haben und die AU auf der Erkrankung beruht.

Nach § 27 Abs. 1 Satz 4 AVO und Abschnitt XII Anmerkung zu Absatz a der Anlage 1 AVR Caritas liegt ein Verschulden im Sinne der Unterabsätze 1 und 2 nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt wurde.

¹⁰ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 5.

¹¹ Wortlaut des EFZG siehe: www.gesetze-im-internet.de/entgfg

Es muss sich (subjektiv) um einen **gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhalten handeln**.¹² Es muss ein **Verschulden** der/des Beschäftigten **gegen sich selbst** vorliegen und dieses Verschulden muss für die eingetretene Arbeitsunfähigkeit **kausal** gewesen sein. Es ist im **Einzelfall** unter Abwägung aller Umstände zu prüfen, ob ein entsprechendes grobes Verhalten vorliegt. **Beispiele:**

- **Arbeitsunfall**

Bei einem Arbeitsunfall kann Verschulden insbesondere dann zu bejahen sein, wenn Beschäftigte gröblich gegen Anordnungen des Dienstgebers oder gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoßen haben.¹³ Beispiele: Nichttragen eines vorgeschriebenen Schutzhelms, Sicherheitsschuhen, Sicherheitshandschuhen oder verbotswidriger Alkoholenuss. Stellt der Dienstgeber die erforderliche Schutzkleidung nicht zur Verfügung oder ist diese unzureichend, ist von einer überwiegenden Verantwortlichkeit des Dienstgebers auszugehen und der Entgeltfortzahlungsanspruch bleibt erhalten.

- **Sportunfall**

Nach der Rechtsprechung¹⁴ ist bei Sportunfällen zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Sportarten zu unterscheiden. Eine gefährliche Sportart soll dann vorliegen, wenn das Verletzungsrisiko so groß ist, dass auch gut ausgebildete Sportler/innen bei sorgfältiger Beachtung aller Regeln dieses Risiko nicht vermeiden können. Motorradrennen, Fußball im Amateurbereich, Amateurboxen und Drachenfliegen beispielsweise wurden von der Rechtsprechung bisher nicht als gefährlich eingestuft.

Für nicht gefährliche Sportarten soll das allgemeine Lebensrisiko gelten (kein Verschulden). Im Schrifttum¹⁵ wird die Unterscheidung in gefährliche und nicht gefährliche Sportarten kritisiert. Es soll in jedem Einzelfall und bei jeder Sportart geprüft werden, ob die/der verletzte Beschäftigte besonders leichtfertig gegen die anerkannten Regeln des Sports verstoßen hat oder ob sie/er sich an dem Sport überhaupt oder in einer Weise beteiligt hat, die ihrem/seinem bisherigen Ausbildungsstand oder ihre/seine Kräfte übersteigt. Nur wenn einer dieser Tatbestände festgestellt werden kann, ist die AU schuldhaft verursacht. Fahren Skianfänger/innen beispielsweise eine „Schwarze Abfahrt“ hinunter, gefährden sie ihren Entgeltfortzahlungsanspruch.

¹² Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 23.

¹³ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 26.

¹⁴ Siehe Fußnote 13.

¹⁵ Siehe Fußnote 13.

- **Verkehrsunfall**

Von einem Verschulden ist auszugehen, wenn Beschäftigte die Pflichten als Verkehrsteilnehmer/innen vorsätzlich oder in besonders grober Weise fahrlässig missachten.¹⁶ Das ist beispielsweise der Fall, wenn gesunde (nicht alkoholabhängige) Beschäftigte unter Alkohol- oder Drogeneinfluss einen Verkehrsunfall verursachen und Alkohol bzw. Drogen allein für den Verkehrsunfall ursächlich sind. Bei Unfällen, die auf eine Alkohol- oder Drogensucht zurückzuführen sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein Verschulden vorliegt. Die Rechtsprechung geht nicht automatisch von einem Selbstverschulden aus.¹⁷

Besonders grob fahrlässig handelt auch, wer beispielsweise mit stark überhöhter Geschwindigkeit fährt, den Sicherheitsgurt nicht anlegt, ohne Freisprecheinrichtung während der Fahrt telefoniert, ein Stoppschild oder Rotlicht überfährt und hierdurch einen Unfall verursacht, durch den sie/er arbeitsunfähig erkrankt.

- **Gesundheitsförderndes bzw. heilungsförderndes Verhalten**

Arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte sind zwar nicht zu einem besonderen „gesundheitsfördernden Verhalten“ verpflichtet, aber sie haben alles zu unterlassen, was den Heilungsprozess verzögert oder die Erkrankung verschlimmert.¹⁸

Es darf zum Beispiel nicht bewusst gegen ärztliche Anordnungen verstoßen werden (z.B. Rauchverbot bei schwerer Herzerkrankung)¹⁹ oder eine (Neben-)Tätigkeit²⁰ ausgeübt werden, die der Gesundheit schadet und den Heilungsprozess verzögert. Verlängert sich der Heilungsprozess, entfällt die Entgeltfortzahlung für die Zeit, um die die AU tatsächlich verlängert wurde.

- **Kur- und Reha-Maßnahmen**

Gemäß § 10 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Abschnitt XII a der Anlage 1 AVR Caritas gilt eine AU als **unverschuldet**, wenn es sich um eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation handelt.

- **Erkrankung während des Urlaubs**

Erkranken Beschäftigte während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen sie arbeitsunfähig waren, auf den Urlaub **nicht** angerechnet, § 9 BUrlG und Abschnitt I, § 1 Abs. 1, S. 1 der Anlage 14 AVR Caritas.

¹⁶ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 26.

¹⁷ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 27.

¹⁸ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 31.

¹⁹ BAG, Urteil vom 17.04.1985 – 5 AZR 49/83; bei Nikotinabhängigkeit i.d.R kein Verschulden.

²⁰ BAG, Urteil vom 13.11.1979 – 6 AZR 934/77.

Darlegungs- und Beweislast

Im Streitfall ist vom Dienstgeber **zu beweisen**, dass die/der Beschäftigte besonders leichtfertig, grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

Es kann allerdings zu einer Mitwirkungspflicht der/des Beschäftigten an der Aufklärung und zu einer Beweislastumkehr kommen, wenn der erste Anschein für ein grobes Verschulden der/des Beschäftigten spricht.²¹ Beispiel: Ein/e Beschäftigte wird infolge einer Schlägerei arbeitsunfähig oder sie/er verursacht alkoholisiert einen Unfall und wird arbeitsunfähig. In derartigen Fällen haben die Beschäftigten zu beweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht von ihnen verschuldet ist.

Zwischenergebnis Entgeltfortzahlung/Krankenbezüge:

Arbeitsunfähige Beschäftigte haben nach AVO und AVR Caritas sechs Wochen Anspruch auf Krankenbezüge, wenn sie ihre Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht verschuldet haben und die AU auf der Erkrankung beruht. Der Anspruch auf Krankenbezüge endet, wenn die/der Beschäftigte nicht mehr krank bzw. nicht mehr arbeitsunfähig ist.

2. Krankengeld und Krankengeldzuschuss

a) Krankengeld

Die Krankenkasse des gesetzlich Krankenversicherten bzw. des freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung gebliebenen bezahlt **Krankengeld**, wenn die Entgeltfortzahlung des Dienstgebers endet (§§ 44 – 51 SGB V²²). Für privat Krankenversicherte gilt dies nur, wenn dies als Sonderleistung versichert wurde.

Das Krankengeld beträgt 70 % des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts oder –einkommens. Das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90 % des Nettoarbeitsentgelts jedoch nicht übersteigen. Bei Arbeitsunfähigkeit wird Krankengeld wegen der gleichen Krankheit für **längstens 78 Wochen innerhalb von drei Jahren** gezahlt.

b) Krankengeldzuschuss

Endet die Bezugsdauer der Krankenbezüge, zahlt der Dienstgeber gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 AVO bzw. Abschnitt XII c der Anlage 1 AVR Caritas einen **Zuschuss zum Krankengeld**. Er zahlt die Differenz zwischen dem Nettoarbeitsentgelt und den tatsächlichen Nettoleistungen des Sozialversicherungsträgers. Der Zuschuss ist an das Krankengeld gebunden. Das bedeutet, dass ein Anspruch auf Krankengeld zumindest fiktiv bestehen muss. **Privat Krankenversicherte** haben einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss in der Höhe der gesetzlich Versicherten.

²¹ Reinhard, in: Erfurter Kommentar EFZG § 3 Rn. 32.

²² Wortlaut des SGB V siehe: www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/

Die Bezugsfrist richtet sich nach der Beschäftigungsdauer. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr erhält der Mitarbeiter **13 Wochen** und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren **39 Wochen** Krankengeldzuschuss nach § 27 Abs. 3 AVO und **26 Wochen** Krankengeldzuschuss nach Abschnitt XII (d) der Anlage 1 AVR Caritas).

Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht während des ersten Jahres der Beschäftigungszeit. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird, § 27 Abs. 3 Satz 2 AVO bzw. Abschnitt XII (d) der Anlage 1 AVR Caritas.

3. Fazit:

▪ **Krankenbezüge vom Dienstgeber**

Arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte haben nach AVO und AVR Caritas für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf **Krankenbezüge**, wenn sie ihre Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht verschuldet haben und die AU auf der Erkrankung beruht, § 27 Abs. 1, Satz 1 und Abs. 2 AVO bzw. Abschnitt XII (b) der Anlage 1 AVR Caritas.

▪ **Krankengeld von der Krankenkasse, Krankengeldzuschuss vom Dienstgeber**

Nach Ablauf der Bezugsdauer der Krankenbezüge erhalten arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte vom Dienstgeber einen **Zuschuss zum Krankengeld der Krankenkasse** (§§ 44 – 52 SGB V), sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, § 27 Abs. 2 AVO bzw. Abschnitt XII Absatz (c) der Anlage 1 AVR Caritas.

▪ **Anzeige- und Nachweispflicht der Beschäftigten**

Arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte haben ihre Arbeitsunfähigkeit **anzuzeigen** und anhand einer ärztlichen Bescheinigung **nachzuweisen**, § 5 Abs. 1 EntgFG bzw. Abschnitt XII a Abs. (a) der Anlage 1 AVR Caritas. Für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte ist die Nachweispflicht durch die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zum 01.01.2023 entfallen.²³

²³ Zur Vertiefung: www.diag-mav-freiburg.de, A-Z, Arbeitsunfähigkeit – Anzeige- und Nachweispflichten.