

Lohnfortzahlungen bei Urlaub, Krankheit, Beschäftigungsverbot und weiteren Fällen

I. Ausgangslage

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist grundsätzlich im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), im § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Er besteht für Arbeitnehmer an Feiertagen, bei Urlaub, bei Arbeitsverhinderung und im Krankheitsfall.

Arbeitnehmer, welche vollzeitbeschäftigt sind und monatlich ein fest vereinbartes Entgelt (Gehalt / Lohn) erhalten, haben in der Regel keine Probleme, ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung geltend zu machen.

Für Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch die geringfügig und kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer gehören, und bei Arbeitnehmern, die nach Stunden abgerechnet werden, wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung oft nicht oder nur teilweise berücksichtigt.

II. Vergütungspflicht trotz vorübergehender Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB

Der § 616 BGB gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, wenn nicht Regelungen des EntgFG oder Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorrangig zu beachten sind. Sollte eine vorübergehende Arbeitsverhinderung eines Arbeitnehmers eintreten, die nicht durch Krankheit verursacht wird, ist arbeitsrechtlich der genannte Paragraph zu beachten. Durch Vereinbarungen im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag, bzw. betrieblicher Übung kann die Vergütungspflicht nach § 616 BGB beschränkt werden.

Ohne Vorliegen einer Beschränkung hat ein Arbeitnehmer unter anderem Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Erkrankung oder Tod eines nahen Angehörigen, der Pflege eines erkrankten Kindes, bei Eheschließung, Geburt eines Kindes, Vorladungen zu Behörden oder Gericht und bei Ausübung politischer oder öffentlicher Pflichten. Die Verhinderung muss in der Person des Arbeitnehmers liegen und die Erbringung der Arbeitsleistung für eine nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden verhindern. In der Rechtsprechung ist der Zeitraum für eine nicht erhebliche Zeit nicht genau definiert. Hier soll die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, die Länge der Kündigungsfristen und die für die Arbeitsverhinderung objektiv notwendige Zeit berücksichtigt werden.

Beachten Sie, dass bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie zum Beispiel bei Gleitzeit mit Kernarbeitszeiten, unter Umständen nur die Kernarbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wird und Fehlzeiten in der Gleitzeit nachgearbeitet werden müssen.

III. Vergütungspflicht nach dem EntgFG

Das EntgFG gilt für alle Arbeitnehmer, Angestellte und zur Berufsausbildung Beschäftigte. Es regelt die Lohnfortzahlung für Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sowie für eine unverschuldete Krankheit.

Insbesondere im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung bei einer unverschuldeten Krankheit werden im Gesetz Bedingungen aufgeführt, die den gesetzlichen Anspruch begründen. So besteht der gesetzliche Anspruch erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen (=28 Kalendertage) ununterbrochen bestanden hat.

Gründe für eine verschuldete Arbeitsunfähigkeit sind lediglich bei besonders leichtfertiger, grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten gegeben. Diese können bei Verkehrsunfällen durch

Alkoholmissbrauch, bei Sportunfällen bei besonders gefährlichen Sportarten oder vorsätzlichem Missachten von anerkannten Regeln des Sports angenommen werden.

Der gesetzliche Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht in der Regel für dieselbe Krankheit für sechs Wochen. Es ist zu beachten, dass unter Umständen Vorerkrankungszeiten angerechnet werden müssen.

IV. Ermittlung der Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruches

Die Höhe der Entgeltfortzahlung ist üblicherweise nach dem EntgFG zu ermitteln. Dabei ist die Höhe des Entgeltes zu ermitteln, dass der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er in dem maßgeblichen Zeitraum gearbeitet hätte.

Folgende Entgeltbestandteile sind bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Feiertagslohn sowohl bei Gehaltsempfängern, als auch bei Arbeitnehmern, die nach erbrachten Arbeitsstunden entlohnt werden, zu berücksichtigen.

- Gehalt oder Stundenlohn
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit
- Gefahren- oder Erschwerniszulagen
- Provisionen
- Vermögenswirksame Leistungen
- Sachbezüge
- Monatliche Leistungszulage

Berechnungsbeispiele:

Grundfall

Ein Arbeitnehmer erhält ein Gehalt von 2.500 EUR ohne weitere Leistungen. Er ist im Monat Mai 2017 an fünf Arbeitstagen krank. Die Teilmonatsberechnung erfolgt nach tatsächlichen Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche. Der Mai 2017 hat 21 Arbeitstage.

Lösung

Der Arbeitnehmer erhält eine Lohnfortzahlung in Höhe von 595,24 EUR.

$$2.500 \text{ EUR} / 21 \text{ Tage} * 5 \text{ Tage} = 595,24 \text{ EUR}$$

Der Betrag ist steuer- und sozialversicherungspflichtig abzurechnen.

Abwandlung 1

Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich je nach Höhe seiner erzielten Umsätze eine monatliche Provision von 30 % der Umsätze. Um Zufallsergebnisse auszuschließen, ist für die Berechnung der Lohnfortzahlung der Durchschnitt der letzten 12 Monate zu Grunde zu legen. Der Durchschnittswert beträgt 1.000 EUR.

Lösung

Der Arbeitnehmer erhält eine Lohnfortzahlung von 833,33 EUR.

$$(2.500 \text{ EUR} + 1.000 \text{ EUR}) / 21 \text{ Tage} * 5 \text{ Tage} = 833,33 \text{ EUR}$$

Der Betrag ist steuer- und sozialversicherungspflichtig abzurechnen.

Abwandlung 2

Der Arbeitnehmer hätte auf Grund der Schichtarbeit an den ausgefallenen Arbeitstagen steuer- und sozialversicherungsfreie Nachtzuschläge in Höhe von 250 EUR erhalten.

Lösung

Der Arbeitnehmer erhält eine Lohnfortzahlung in Höhe von 845,24 EUR.

$2.500 \text{ EUR} / 21 \text{ Tage} * 5 \text{ Tage} = 595,24 \text{ EUR}$

$595,24 \text{ EUR} + 250,00 \text{ EUR} = 845,24 \text{ EUR}$

Der komplette Betrag ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge sind nur steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn diese **für tatsächlich geleistete Stunden** gezahlt werden.

Für die Berechnung des Urlaubslohnes wird nach dem BurlG der durchschnittliche Arbeitslohn der letzten 13 Wochen herangezogen. Dabei werden einmalige Zuwendungen, Reisekostenersatz oder Auslösungen nicht berücksichtigt. Wie auch in den oben genannten Beispielen ist neben dem Gehalt eine Provision oder Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlag bei der Berechnung zu berücksichtigen.

V. Benachrichtigungspflicht

Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden, telefonisch genügt. Besteht die Arbeitsunfähigkeit **länger als 3 Kalendertage**, ist der Arbeitnehmer verpflichtet am folgenden Tag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der auch die voraussichtliche Dauer der Erkrankung hervorgeht. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, eine frühere ärztliche Bescheinigung zu fordern.

Falls die Arbeitsunfähigkeit andauert, müssen dem Arbeitgeber weitere ärztliche Bescheinigungen vorgelegt werden. Bei Nichtvorlage ist der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung insgesamt zu verweigern, muss sie jedoch bei Vorlage rückwirkend ab dem ersten Arbeitsunfähigkeitstag nachzahlen.

Wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, trotz Aufforderung des Arbeitgebers, diesem mehrfach nicht vorgelegt, kann nach entsprechender Weisung und Abmahnung auch eine Kündigung ausgesprochen werden.

Erkrankt der Arbeitnehmer im Ausland, ist er ebenfalls zur Mitteilung verpflichtet. Zusätzlich muss er seine genaue Anschrift mitteilen und seine Krankenkasse benachrichtigen.

Die Diagnose ist dem Arbeitgeber nur mitzuteilen, wenn dieser Maßnahmen zum Schutz von anderen Arbeitnehmern ergreifen muss und wenn der Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig geschrieben ist.

VI. Fazit

Werden die arbeitsrechtlichen Regelungen für die Berechnung der Entgeltfortzahlung nicht beachtet, wird die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht richtig ermittelt und Beiträge werden in zu geringer Höhe abgeführt. Es entsteht der sogenannte Phantomlohn bei dem die Beiträge auf Grund des Gehaltes ermittelt werden, auf den arbeitsrechtlich Anspruch besteht. Der Sachverhalt wird in Zukunft in den Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung Bund verstärkt geprüft. Besonders hinsichtlich der Entgeltfortzahlungsansprüche von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn ist in bestimmten Konstellationen mit Diskrepanzen zu rechnen. Werden lediglich geleistete Stunden mit dem Mindestlohn vergütet und Zeiten einer Erkrankung oder Urlaub nicht berücksichtigt, wird der gesetzliche Mindestlohn unterschritten und es werden zusätzliche Beiträge fällig.



Wir möchten in diesem Rahmen darauf hinweisen, dass auch Arbeitnehmer ihre Entgeltansprüche für Urlaub, Krankheit und in Fällen der vorübergehenden Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB gegen Sie geltend machen können.

In Zweifelsfällen ist eine Feststellung der Höhe eines Entgeltanspruches mit einem Anwalt zu klären, da es sich um ein arbeitsrechtliches Problem handelt.