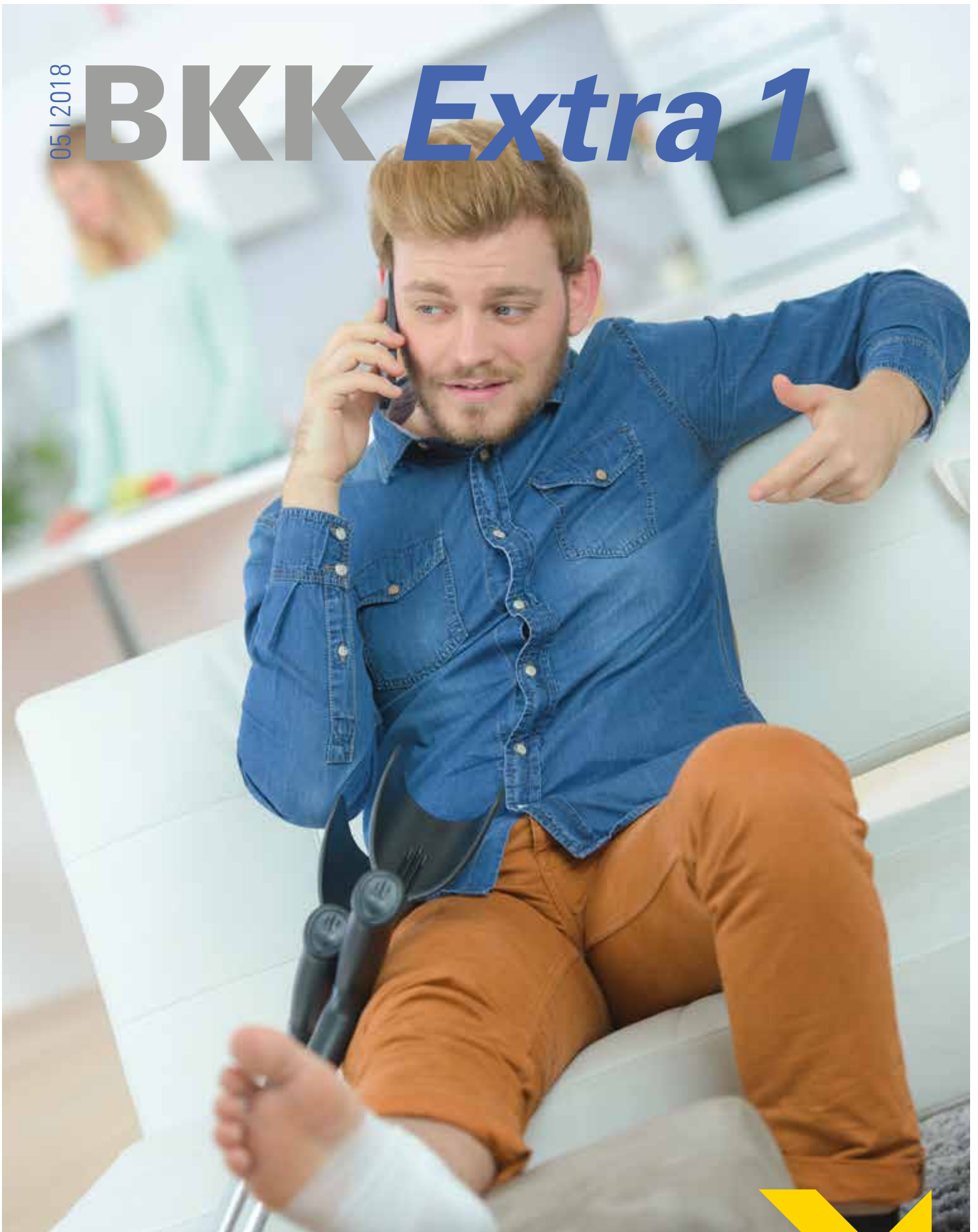


05 | 2018

# BKK *Extra 1*



**ENTGELTFORTZAHLUNG UND  
AUSGLEICHsverfahren**



## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – eine Erfolgsgeschichte der Sozial- versicherung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen hat, ist eine der wichtigsten sozialen Leistungen und somit ein Kernstück der sozialen Sicherung. Sie war oft Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen, hat sich aber als Garant für die wirksame Einkommenssicherung erkrankter Arbeitnehmer bewährt.

Um Kleinbetriebe bei den Entgeltfortzahlungskosten zu entlasten, war bereits im Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) von 1969 ein Kostenerstattungsverfahren vorgesehen. Auch nach dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) von 1994 besteht das Kostenerstattungsverfahren fort, das seit dem 1. Januar 2006 im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) geregelt ist. Dieses Gesetz sieht – neben dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall – auch eine Erstattung der Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz vor.

In dieser Extra-Ausgabe stellen wir Ihnen die Grundlagen der Entgeltfortzahlung und der Arbeitgeberversicherung vor. Bei Fragen zu den in dieser Ausgabe angesprochenen Themen wenden Sie sich bitte an uns.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>				
<b>1 Allgemeines zur Entgeltfortzahlung</b>	<b>10</b>	2.4	Verhinderung der Arbeitsleistung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Sterilisation oder Abbruch der Schwangerschaft	15	2.7 Entgeltfortzahlung an Feiertagen 27
1.1 Die Geschichte der Entgeltfortzahlung	10				<b>3 Dauer der Entgeltfortzahlung 28</b>
1.2 Geltungsbereich des EFZG	11	2.4.1	Allgemeines	15	3.1 Allgemeines 28
1.2.1 Beamte	11	2.4.2	Arbeitsunfähigkeit als Ursache der Arbeitsverhinderung	15	3.2 Sechs-Wochen-Frist 28
1.2.2 Geringfügig oder befristet Beschäftigte	11	2.4.3	Arbeitsunfähigkeit infolge „unverschuldeter“ Krankheit	15	3.2.1 Berechnung der Sechs-Wochen-Frist 28
1.2.2.1 Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis	11	2.4.4	Arbeitsunfähigkeit infolge In-Vitro-Fertilisation	21	3.2.1.1 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsbeginn 28
1.2.2.2 Befristetes Beschäftigungsverhältnis	11	2.4.5	Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch	21	3.2.1.2 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitszeit 28
1.3 Rechtsnatur des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung	12				3.2.1.3 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit nach Arbeitsende 29
<b>2 Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung</b>	<b>13</b>	2.5	Verhinderung der Arbeitsleistung durch Teilnahme an medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen	22	3.2.1.4 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an arbeitsfreien Tagen 29
2.1 Arbeitsverhinderung während des Arbeitsverhältnisses	13	2.5.1	Allgemeines	22	3.2.1.5 Ruhen des Arbeitsverhältnisses 29
2.2 Wartezeit von vier Wochen	13	2.5.2	Leistungsvoraussetzungen	22	3.2.2 Anrechnung von ärztlich nicht bescheinigten Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit 29
2.3 Aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse	14	2.5.3	Entgeltfortzahlung im Anschluss an eine medizinische Leistung	22	3.3 Wiederholte Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit 30
		2.6	Verhinderung der Arbeitsleistung durch andere Gründe	23	3.4 Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit 31

3.4.1	Allgemeines	31	3.6.4	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	38	4.3.2	Akkord- und sonstiger Leistungslohn	44
3.4.2	Zum Begriff „dieselbe Krankheit“	31	3.6.4.1	Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit	38	4.4	Abweichung durch Tarifvertrag	45
3.4.3	Verschiedene Arbeitsverhältnisse	33	3.6.4.2	Kündigung durch den Arbeitnehmer	39	<b>5</b>	<b>Kürzung von Sondervergütungen</b>	<b>46</b>
3.4.4	Sechs-Monats-Frist	33	3.6.5	Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses	39	<b>6</b>	<b>Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers</b>	<b>47</b>
3.4.5	Zwölf-Monats-Frist	34	3.6.6	Anfechtung des Arbeitsverhältnisses	39	6.1	Allgemeines	47
3.5	Hinzutritt einer Krankheit während eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung	35	3.6.7	Tod des Arbeitnehmers	39	6.2	Besondere Vereinbarungen	47
3.5.1	Allgemeines	35	<b>4</b>	<b>Höhe der Entgeltfortzahlung</b>	<b>40</b>	6.3	Arbeitsunfähigkeit im Inland	47
3.5.2	Hinzutritt einer Erkrankung, die bereits früher Arbeitsunfähigkeit verursacht hat	36	4.1	Entgeltausfallprinzip	40	6.3.1	Zeitpunkt der Anzeigepflicht	47
3.5.3	Hinzutritt einer Erkrankung, die sich später als erster Teil einer Fortsetzungserkrankung herausstellt	36	4.2	Berechnungsfaktoren	40	6.3.2	Form und Inhalt der Mitteilung	47
3.6	Ende der Entgeltfortzahlung	37	4.2.1	Regelmäßige Arbeitszeit	40	6.3.3	Nachweispflicht	48
3.6.1	Grundsatz: Ablauf der Sechs-Wochen-Frist	37	4.2.2	Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt	41	6.3.4	Besondere Anzeige- und Nachweispflicht bei Vorsorge- oder Rehabilitationsleistungen	49
3.6.2	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	37	4.2.2.1	Begriff „Arbeitsentgelt“	41	6.3.5	Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Entgeltfortzahlungsprozess	49
3.6.3	Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses	38	4.2.2.2	Feststellung des Arbeitsentgelts (Fallgruppen)	41	6.3.5.1	Allgemeines	49
			4.3	Berechnung des entgangenen Arbeitsentgelts	43	6.3.5.2	Fälle verminderter Beweiskraft	49
			4.3.1	Zeitlohn	43	6.3.5.3	Beweislast des Arbeitnehmers bei verminderter Beweiskraft des ärztlichen Attests	50

6.3.5.4	Pflichtverletzungen	50	7.4	Voraussetzungen für die endgültige Leistungsverweigerung	57	8.7	Ersatzanspruch bei Dienstverletzungen	64
6.3.6	Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit	50	7.5	Umwandlung eines zeitweiligen in ein endgültiges Leistungsverweigerungsrecht	58	8.8	Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)	65
6.3.6.1	Allgemeines	50	<b>8</b>	<b>Ersatzansprüche des Arbeitgebers</b>	<b>59</b>	8.9	Auskunftspflicht	65
6.3.6.2	Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit durch die Krankenkasse	50	8.1	Schadenersatz durch Dritte	59	<b>9</b>	<b>Übergang des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf die BKK</b>	<b>66</b>
6.4	Arbeitsunfähigkeit im Ausland	52	8.2	Voraussetzungen des Forderungsübergangs auf den Arbeitgeber	59	<b>10</b>	<b>Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen</b>	<b>68</b>
6.4.1	Allgemeines	52	8.2.1	Allgemeines	59	10.1	Ausgleichsverfahren U1 und U2	68
6.4.2	Gesetzliche Regelung	52	8.2.2	Voraussetzungen	59	10.2	Zuständige Ausgleichskasse	69
6.4.3	Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in EWR- oder Abkommenstaaten	53	8.2.3	Arbeitgeber als Schadenverursacher	61	10.3	Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren)	69
6.4.4	Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in anderen Staaten	53	8.3	Zeitpunkt des Forderungsübergangs	61	10.3.1	Beteiligte Arbeitgeber	70
6.4.5	Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	53	8.4	Umfang des Forderungsübergangs	62	10.3.1.1	Mehrere Betriebe	71
<b>7</b>	<b>Verweigerung der Entgeltfortzahlung</b>	<b>55</b>	8.4.1	Allgemeines	62	10.3.1.2	Arbeitsgemeinschaften	71
7.1	Allgemeines	55	8.4.2	Mitverschulden	62	10.3.1.3	Betriebssitz im Ausland	71
7.2	Voraussetzungen für die vorläufige Leistungsverweigerung	55	8.4.3	Teilungsabkommen mit Haftpflichtversicherern	62	10.3.1.4	Werkstätten für Menschen mit Behinderungen; Rehabilitations-einrichtungen	71
7.3	Dauer der vorläufigen Leistungsverweigerung	56	8.5	Schutz des Arbeitnehmers vor Nachteilen des Forderungsübergangs	63			
			8.6	Konkurrenz zu anderen Forderungsübergängen	64			

10.3.1.5	Botschaften ausländischer Staaten	71	10.3.2.12	Kurzzeitige und unständig Beschäftigte	74	10.3.4.4	Beiträge zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)	80
10.3.1.6	Politische Parteien	72	10.3.2.13	Ordensangehörige	74	10.3.4.5	Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages	80
10.3.2	Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber	72	10.3.2.14	Anrechnung von Teilzeitbeschäftigten	75	10.3.4.6	Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze	81
10.3.2.1	Begriff „Arbeitnehmer“	72	10.3.3	Feststellungsverfahren	76	10.3.4.7	Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers	82
10.3.2.2	Auszubildende/ Praktikanten	72	10.3.3.1	Zeitliche Bindung an die Feststellung	76	10.3.4.8	Arbeitgeberbeitragsanteile	82
10.3.2.3	Schwerbehinderte Menschen	72	10.3.3.2	Bescheid durch die zuständige Krankenkasse	77	10.3.4.9	Umlagesätze, Beschränkung der Erstattung	83
10.3.2.4	Personen in anerkannten Werkstätten	73	10.3.3.3	Betrieb hat während des ganzen vorausgegangenen Kalenderjahres bestanden	77	10.3.4.10	Anderweitige Erstattungsansprüche	84
10.3.2.5	Heimarbeiter	73	10.3.3.4	Betrieb hat nicht während des ganzen Vorjahres bestanden	78	10.4	Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterchaftsleistungen (U2-Verfahren)	85
10.3.2.6	Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder, GmbH-Geschäftsführer	73	10.3.3.5	Errichtung des Betriebs im Laufe eines Kalenderjahres	78	10.4.1	Beteiligte Arbeitgeber am U2-Verfahren	85
10.3.2.7	Personen, die einen Freiwilligendienst leisten	73	10.3.4	Erstattungsfähige Aufwendungen	78	10.4.2	Ausnahmevorschriften zum U2-Verfahren	85
10.3.2.8	Ins Ausland entsandte Arbeitnehmer	74	10.3.4.1	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	79	10.4.3	Begriff „Arbeitnehmer“	86
10.3.2.9	Ausländische Saisonarbeitskräfte	74	10.3.4.2	Fortzahlung der Vergütung an Auszubildende	79			
10.3.2.10	Freigestellte Arbeitnehmer	74	10.3.4.3	Nicht erstattungsfähiges Arbeitsentgelt	80			
10.3.2.11	Mitarbeitende Familienangehörige	74						

## Inhalt

10.4.4	Erstattungsfähige Aufwendungen	86	10.5.3.3	Umgang mit den von der Datenannahmestelle abgewiesenen Datensätzen	93	10.6.2	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (U2)	97
10.4.4.1	Erstattungs-voraussetzungen	87	10.5.3.4	Aufbau und Prüfung der Anträge	93	10.6.3	Beschäftigungs- verbot nach dem Mutter- schutzgesetz (U2)	97
10.4.4.2	Erstattung beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	87	10.5.4	Verfahren bei den Daten- annahmestellen der Kranken- kassen	93	10.7	Mitteilungs- pflichten des Arbeitgebers	97
10.4.4.3	Erstattung bei Beschäftigungs- verboten	87	10.5.4.1	Prüfung und Weiterleitung der Anträge	93	10.8	Versagung und Rückforderung der Erstattung	98
10.4.4.4	Aufwendungen für die betriebliche Alters- versorgung der Arbeitnehmerin	88	10.5.4.2	Fehlerbehandlung	93	10.9	Abtretung (nur U1-Verfahren)	98
10.4.4.5	Arbeitgeber- beitragsanteile	88	10.5.5	Verfahren bei den Krankenkassen	93	10.10	Verjährung und Aufrechnung	99
10.4.4.6	Überschreiten der Beitrags- bemessungs- grenze der Rentenver- sicherung	88	10.5.6	Inhalt der Datenbausteine DBAU, DBBT und DBZU	94	10.11	Aufbringung der Mittel (Umlage- erhebung)	99
10.4.4.7	Pauschalierung	90	10.5.7	Elektronische Rückmeldung der Krankenkasse	94	10.11.1	Getrennte Umlageerhebung	99
10.4.5	Erstattungssatz	90	10.5.7.1	Rückmeldungen nach § 2 Absatz 2 AAG	94	10.11.2	Umlagepflichtige Arbeitsentgelte	100
10.5	Durchführung der Erstattung	90	10.5.7.2	Rückmeldung über eine vor- genommene Änderung des Antrags gem. § 98 Absatz 2 SGB IV	94	10.11.2.1	Fiktive Einnahmen	100
10.5.1	Fälligkeit des Erstattungs- anspruchs	90	10.6	Maschinelles Erstattungs- verfahren via sv.net	96	10.11.2.2	Gleitzonen- regelung	101
10.5.2	Übertragungsweg und Verfahren	91	10.6.1	Erstattung bei Arbeitsunfähigkeit (U1)	97	10.11.2.3	Beitragsfreie Zeiten	101
10.5.3	Verfahren bei den Arbeitgebern	92				10.11.2.4	Beitragsbemes- sungsgrenze der Renten- versicherung	101
10.5.3.1	Datenübermittlung	92				10.11.3	Besonderheiten im U1-Verfahren	102
10.5.3.2	Stornierung maschineller Erstattungs- anträge, Korrektur fehlerhaft über- mittelter Daten	92				10.11.4	Besonderheiten im U2-Verfahren	103

10.11.5	Arbeitsentgeltbestandteile, die wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt werden	103
10.11.6	Umlagesätze	104
10.11.7	Berechnung	104
10.11.8	Nachweis der Umlagen	104
10.11.9	Einzug der Umlagen	104
10.12	Erstattung zu Unrecht gezahlter Umlagen	104
10.13	Vorschüsse an Arbeitgeber	106
10.14	Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens	106
10.15	Freiwilliges Ausgleichsverfahren	106
<b>11</b>	<b>Urteile/Leitsätze</b>	<b>107</b>
<b>12</b>	<b>Rechtsquellen</b>	<b>119</b>
	<b>Stichwörterverzeichnis</b>	<b>131</b>
	<b>Impressum</b>	<b>138</b>



# 1 Allgemeines zur Entgeltfortzahlung

## 1.1 Die Geschichte der Entgeltfortzahlung

Seit 1861 war im Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch für sog. Handlungsgehilfen Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen durch den Arbeitgeber vorgesehen: „Ein Handlungsgehilfe, welcher durch unverschuldetes Unglück an der Leistung seines Dienstes zeitweise verhindert wird, geht dadurch seiner Ansprüche auf Gehalt und Unterhalt nicht verlustig. Jedoch hat er auf diese Vergünstigung nur für die Dauer von sechs Wochen Anspruch.“ Durch eine Novelle zur Gewerbeordnung im Jahre 1891 wurde die Regelung auch auf die gewerblichen Angestellten in Leitungs- und Aufsichtsfunktionen ausgedehnt.

Der Anspruch war allerdings nicht gesetzlich zwingend. Der Arbeitgeber hatte also die Möglichkeit, sie im Arbeitsvertrag ganz oder teilweise auszuschließen. Von dieser Möglichkeit wurde weitgehend Gebrauch gemacht. Auch musste sich der Angestellte nach Einführung der gesetzlichen Krankenversicherung im Jahre 1883 das in ihrem Rahmen vorgesehene Krankengeld (50 Prozent des Grundlohns) auf die Gehaltsfortzahlung anrechnen lassen.

Vertraglich änderbare Regelungen gab es seit 1900 im Bürgerlichen Gesetzbuch für alle Arbeitnehmer, also auch für Arbeiter. 1931 wurde die Gehaltsfortzahlung in Höhe von 100 Prozent durch den Arbeitgeber bei Krankheit des Angestellten zur Entlastung der gesetzlichen Krankenkasse zwingend vorgeschrieben, sodass sie vom Arbeitgeber oder in Tarifverträgen nicht mehr eingeschränkt oder ausgeschlossen werden konnte.

Erst 1957, nach dem bisher längsten Metallarbeiter-Streik von 16 Wochen, wurde auch für Arbeiter eine gesetzlich zwingende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vorgesehen. Das Arbeiterkrankheitsgesetz von 1957 enthielt für die Arbeiter eine gespaltene Lösung: Der Arbeiter erhielt während der ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ab dem dritten Tag (je nach Familienstand 65 Prozent bis 75 Prozent des Grundlohns). Zudem hatte der Arbeitgeber dieses Krankengeld durch einen Zuschuss auf 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts aufzustocken. Die zwei Karenztage entfielen nur bei einem Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit oder wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Wochen dauerte.

Mit einem Änderungsgesetz von 1961 wurde eine weitere Änderung der Einkommenssicherung der Arbeiter im Krankheitsfall eingeführt. Der Arbeitgeber hatte das Krankengeld auf 100 Prozent des Nettoarbeitsentgelts aufzustocken. Zudem setzten Krankengeld und Zuschusszahlung von dem Tag ein, der auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt, bzw. bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit vom Tag der ärztlichen Feststellung an.

Die volle und zwingende Lohnfortzahlung bei Krankheit in Höhe von 100 Prozent durch den Arbeitgeber wurde für Arbeiter erst im Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 eingeführt. Mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vom 26. Mai 1994 wurden die bisher gesetzlich zersplitterten und nach einzelnen Arbeitnehmergruppen differenzierenden Lohn- und Gehaltsfortzahlungsansprüche bei Krankheit und an Feiertagen (z.B. HGB, Gewerbeordnung etc.) auf eine einheitliche Basis gestellt. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1996 wurden die gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung in wesentlichen Punkten geändert. Unter anderem wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung auf 80 Prozent des Arbeitsentgelts abgesenkt. Alternativ war die Anrechnung von Urlaubstagen vorgesehen. Bei Kuren wurde eine Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers auf den Urlaub eingeführt.

Durch das „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ wurde das Entgeltfortzahlungsgesetz seit 1. Januar 1999 erneut wesentlich geändert. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit und Maßnahmen zur medizinischen Vorsorge und Rehabilitation haben die Arbeitnehmer seitdem wieder einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent. Die Möglichkeit der Anrechnung von Urlaubstagen im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation wurde aufgehoben. Bei der Bemessung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts werden Überstundenvergütungen nicht mehr berücksichtigt.

## 1.2 Geltungsbereich des EFZG

Das Recht der Entgeltfortzahlung gilt für Arbeitnehmer, d. h. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte sowie für Praktikanten, sofern sie eine Vergütung erhalten. Zum Personenkreis der Arbeitnehmer zählen auch Personen, die in einer Qualifizierungsmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt sind.

Für die Anwendung des EFZG ist die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers ohne Bedeutung. Daher haben auch die in Deutschland beschäftigten ausländischen Staatsangehörigen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt ist, aber in einem anderen Staat wohnt. Entscheidend ist grundsätzlich, dass der Beschäftigungsort in Deutschland liegt. So hat z. B. auch ein Niederländer, der als sog. „Grenzgänger“ bei einem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt ist, bei Krankheit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Definitionsgemäß besteht für selbstständig Tätige kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Rahmen des EFZG.

Sofern tarifvertraglich nicht anders bestimmt, haben Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen Gleichgestellte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Sie erhalten nach § 10 EFZG stattdessen einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt für ihre wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall. Dieser Zuschlag beträgt

- für Heimarbeiter und für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte 3,4 Prozent und
- für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften 6,4 Prozent des Arbeitsentgelts.

### 1.2.1 Beamte

Das EFZG ist nur auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Für Beamte gilt das EFZG generell nicht. Diese Personen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und haben im Krankheitsfall Anspruch auf Weiterzahlung ihrer Bezüge nach den jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften.

### 1.2.2 Geringfügig oder befristet Beschäftigte

#### 1.2.2.1 Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Keine Besonderheiten gelten für geringfügig entlohnte Beschäftigte in 450-Euro-Jobs. Auch diese Arbeitnehmergruppe erhält Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, und zwar nach denselben Kriterien wie sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer.

#### 1.2.2.2 Befristetes Beschäftigungsverhältnis

Auch bei Ausübung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht im Krankheitsfall grundsätzlich ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Zu beachten ist aber, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wie in allen Arbeitsverhältnissen gem. § 3 Absatz 3 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) entsteht. Befristet beschäftigte Personen, deren Beschäftigungsverhältnisse nicht über die Vier-Wochen-Frist hinausgehen, haben deshalb keinen Anspruch und sind von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. Besteht aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, erhalten diese Arbeitnehmer Krankengeld, sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Grundsätzlich endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf (vgl. *Beispiele 1 und 2*).

Werden mehrere befristete Beschäftigungen als Bestandteil eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses ausgeübt, sind die Beschäftigungszeiten zusammenzurechnen, wenn ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen den Arbeitsverhältnissen besteht. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsverhältnisse nicht unmittelbar aneinander anschließen. Ein solches einheitliches Arbeitsverhältnis ist z. B. anzunehmen, wenn ausdrücklich oder stillschweigend ein bindendes Einvernehmen über eine weitere Beschäftigung besteht.

### 1.3 Rechtsnatur des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat keine selbstständige Rechtsnatur. Er ist nur ein aufrechterhaltener Entgeltanspruch aus der Beschäftigung und teilt in jeder Hinsicht dessen rechtlichen Charakter und rechtliches Schicksal. Hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, z. B. während eines unbezahlten Urlaubs (vgl. hierzu Kapitel 2.6), eines Streiks oder einer Aussperrung, so hat er während dieser Zeiträume auch bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Rechtliche Grundlage für die Entgeltfortzahlung ist das aktive Bestehen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses.

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages gilt die Formfreiheit; er kann sowohl mündlich als auch schriftlich abgeschlossen werden. Bestehen zeitgleich mehrere Arbeitsverhältnisse, so hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen jeden Arbeitgeber.

#### BEISPIEL 1

##### Sachverhalt:

In der vorlesungsfreien Zeit übt Studentin Tine Gruber vom 16. Juli 2018 bis zum 12. Oktober 2018 eine befristete Aushilfsbeschäftigung aus. Vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. November 2018 ist sie arbeitsunfähig.

##### Beurteilung:

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht vom 1. Oktober 2018 bis zum 12. Oktober 2018.

#### BEISPIEL 2

##### Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber stellt einen neuen Arbeitnehmer ein. Der Arbeitsvertrag sieht eine Befristung von vier Wochen vor, obwohl die Einstellung eigentlich auf Dauer vorgesehen ist.

##### Beurteilung:

In einem solchen Fall hat das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer dennoch einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung zugesprochen. Es sah die Befristung des Arbeitsverhältnisses als Umgehung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung an (BAG, Urteil vom 11.12.1985, 5 AZR 135/85).

# 2 Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- Die Arbeitsverhinderung muss zeitlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenfallen.
- Das Arbeitsverhältnis muss mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden haben.
- Ursächlich für die Arbeitsverhinderung muss eine Krankheit bzw. eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder ein nicht rechtswidriger bzw. ein rechtswidriger, aber straffreier Schwangerschaftsabbruch oder die Teilnahme an Vorsorge- oder Rehabilitationsleistungen sein.
- Den Arbeitnehmer darf an der Arbeitsverhinderung kein Verschulden treffen.

## 2.1 Arbeitsverhinderung während des Arbeitsverhältnisses

Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung kommt es allein auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an und nicht darauf, wann der Arbeitsvertrag geschlossen wurde und ob er etwa unwirksam zustande gekommen ist. Eine mögliche Anfechtung des Arbeitsvertrages steht Entgeltfortzahlungsansprüchen nicht entgegen.

Auch bei Nichtigkeit des dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Arbeitsvertrages, also im Falle eines lediglich faktischen Arbeitsverhältnisses, endet dies keineswegs automatisch mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Erklärt der Arbeitgeber ein auf einem nichtigen Arbeitsvertrag beruhendes Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit für beendet, ist in der Regel dennoch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung gegeben.

## 2.2 Wartezeit von vier Wochen

Bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer (Wartezeit). Dauert eine innerhalb der Wartezeit eingetretene Arbeitsunfähigkeit über das Ende der vierten Woche des Arbeitsverhältnisses hinaus an, ist Entgeltfortzahlung ab Beginn der fünften Woche zu leisten. Der Anspruch besteht von diesem Zeitpunkt an für bis zu sechs Wochen (vgl. hierzu Kapitel 3). Die Arbeitsunfähigkeit innerhalb der Wartezeit wird auf die Anspruchsdauer nicht angerechnet.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch ab der fünften Woche des Arbeitsverhältnisses besteht auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit nach Abschluss des Arbeitsvertrages, aber vor dem vereinbarten Arbeitsbeginn, eingetreten ist (vgl. *Beispiel 3 auf der nächsten Seite*).

### BEISPIEL 3

#### Sachverhalt:

Axel Beyer schließt am 15. Dezember 2017 einen Arbeitsvertrag mit der Firma Müller GmbH. Die Arbeitsaufnahme ist für den 1. Januar 2018 vereinbart. Vom 20. Dezember 2017 bis 5. Februar 2018 ist Axel Beyer arbeitsunfähig.

#### Beurteilung:

Obwohl Axel Beyer die Arbeit nicht zum vereinbarten Termin aufnehmen kann, hat er vom 29. Januar 2018 (Wartezeit: 1. bis 28. Januar 2018) bis zum 5. Februar 2018 einen Entgeltfortzahlungsanspruch.

- Der Anlass (wie z.B. saisonaler, vorübergehender Arbeitsmangel) und die Dauer der Unterbrechung,
- das Versprechen auf eine baldige Wiedereinstellung,
- die Tatsache, dass nur betriebliche Gründe für die Unterbrechung maßgebend sind und der Arbeitnehmer gerade mit Rücksicht auf seine frühere Tätigkeit wieder eingestellt wird.

War ein Arbeitnehmer allerdings schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags arbeitsunfähig, kann er keine Entgeltfortzahlung verlangen, wenn die Arbeitsunfähigkeit noch in dem Zeitpunkt besteht, zu dem die Arbeit vereinbarungsgemäß angetreten werden sollte (BAG, Urteil vom 26. 7. 1989, 5 AZR 491/88). Da die Arbeitsunfähigkeit nach objektiven medizinischen Kriterien zu bewerten ist, kommt es in derartigen Fällen nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Arbeit trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit aufgenommen hat.

Bei einem engen sachlichen Zusammenhang zwischen zwei Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber führt eine kurzzeitige Unterbrechung nicht zum Beginn einer neuen Wartezeit (BAG, Urteil vom 22. 8. 2001, 5 AZR 699/99).

### 2.3 Aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse

Ein neues Arbeitsverhältnis – mit vierwöchiger Wartezeit – liegt grundsätzlich auch dann vor, wenn es mit demselben Arbeitgeber eingegangen wird. Nach der Rechtsprechung können allerdings zwei mit geringem zeitlichen Abstand aufeinander folgende, rechtlich selbstständige Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber hinsichtlich des Entgeltfortzahlungsanspruchs ausnahmsweise wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis betrachtet werden. Das gilt nach einer Bewertung aller Umstände des Einzelfalls nur dann, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Hinweise dafür können sein:

Im Allgemeinen ist bei einem Zeitraum von mehr als drei Wochen zwischen den Arbeitsverhältnissen von einer ins Gewicht fallenden Unterbrechung auszugehen.

Wechselt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber lediglich den Status (z.B. vom Auszubildenden zum Gesellen), so besteht grundsätzlich ein enger sachlicher Zusammenhang. Es kommt folglich zu keiner neuen Wartezeit.

## 2.4 Verhinderung der Arbeitsleistung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Sterilisation oder Abbruch der Schwangerschaft

### 2.4.1 Allgemeines

Die Begriffe „Krankheit“, „Sterilisation“, „Schwangerschaftsabbruch“ und „Arbeitsunfähigkeit“ werden im Entgeltfortzahlungsrecht nicht definiert. Sie sind identisch mit den gleichlautenden Begriffen im Krankenversicherungsrecht.

Danach ist Krankheit ein regelwidriger körperlicher, geistiger oder seelischer Zustand, der ärztliche Behandlung erfordert mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen bzw. die künftige Erwerbsfähigkeit günstig zu beeinflussen oder Schmerzen oder Beschwerden zu verhindern, zu beheben oder zu lindern.

Arbeitsunfähigkeit ist eine Folge der Krankheit. Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer die zuletzt ausgeübte oder eine ähnliche Tätigkeit wegen einer Krankheit nicht mehr oder nur auf die Gefahr der Verschlimmerung seines Zustandes ausüben kann.

### 2.4.2 Arbeitsunfähigkeit als Ursache der Arbeitsverhinderung

Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit arbeitsunfähig, hat er – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Ursache der Krankheit ist dabei generell unerheblich. Abgesehen von der Frage des Verschuldens ist es grundsätzlich ohne Bedeutung, wodurch die Krankheit entstanden und welcher Art sie ist. Ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

### 2.4.3 Arbeitsunfähigkeit infolge „unverschuldeter“ Krankheit

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist davon abhängig, dass den Arbeitnehmer an der Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft. Ein Verschulden liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Sorgfaltspflicht verletzt hat, die ein verständiger Mensch normalerweise im eigenen Interesse anzuwenden pflegt, also z. B., wenn er sich die zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit durch unverständiges, leichtfertiges oder eine Gefahr in Kauf nehmendes Verhalten zugezogen hat.

Im Einzelfall ist aber zu beachten, dass der Verschuldensbegriff im Entgeltfortzahlungsrecht nicht dem allgemeinen zivilrechtlichen Verschuldensbegriff gleichzusetzen ist, der auch mittlere und leichte Fahrlässigkeit umfasst. Nach der Rechtsprechung liegt Verschulden im Bereich der Entgeltfortzahlung erst bei einem groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen vor, was ein

besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten gegen sich selbst voraussetzt. Legt man diesen Maßstab an, wird vielleicht klar, weshalb einem Arbeitnehmer, der aus Wut mehrfach mit der Hand gegen ein Schild schlägt und sich dabei die Hand bricht, die Entgeltfortzahlung wegen einer selbst herbeigeführten Verletzung nicht verweigert werden kann. Der Mitarbeiter wollte sich zwar abreagieren, aber nicht selbst verletzen und bewegte sich deshalb unter Entgeltgesichtspunkten am unteren Rand der Fahrlässigkeit (Hessisches LAG, Urteil vom 23. 7. 2013, 4 Sa 617/13).

Die Darlegungs- und Beweislast für die Annahme einer selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit obliegt dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat allerdings an der Aufklärung aller für die Entstehung des Entgeltfortzahlungsanspruchs erheblichen Umstände mitzuwirken (BAG, Urteil u. a. vom 1. 6. 1983, 5 AZR 536/80). Zweifel und Ungewissheiten können sich aber zulasten des Arbeitnehmers auswirken, z. B. wenn er die Darlegungen des Arbeitgebers nicht entkräften kann (BAG, Urteil vom 25. 5. 2016, 5 AZR 318/15).

*vgl. Beispiele 4 bis 12 auf den nächsten Seiten*

### **BEISPIEL 4** **(Alkoholabhängigkeit)**

#### **Sachverhalt:**

Nach einer erfolgreich durchgeführten Entziehungskur wird ein Arbeitnehmer rückfällig und ist erneut wegen Alkoholismus arbeitsunfähig.

#### **Beurteilung:**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) fehlt es bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer suchtbedingt – auch im Falle eines Rückfalls nach einer Therapie – an einem Verschulden, wenn er allein aufgrund des Alkoholismus' arbeitsunfähig ist (BAG, Urteil vom 18.3.2015, 10 AZR 99/14). Der Arbeitnehmer verliert daher seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht. Mit diesem Urteil hat das BAG seine frühere Rechtsprechung in diesen Fällen revidiert.

Das BAG betonte, dass Alkoholismus eine Krankheit sei. Und auch nach einer „erfolgreichen“ Therapie dürfe nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass der betroffene Arbeitnehmer vollständig geheilt und der Rückfall von einem bewussten und vorwerfbaren Verhalten bestimmt sei. Vielmehr gäbe es nach dem Stand der Wissenschaft zahlreiche Gründe für das Entstehen von Alkoholabhängigkeit und deshalb auch für den Rückfall.

Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall schwerer Alkoholabhängigkeit in der Regel zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass im Einzelfall ein Verschulden im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG vorliegt. Einem entsprechenden Einwand des Arbeitgebers ist deshalb nachzugehen.

### **BEISPIEL 5** **(Alkoholmissbrauch)**

#### **Sachverhalt:**

Wegen Trunkenheit im Straßenverkehr verursacht ein Arbeitnehmer einen Verkehrsunfall, bei dem er selbst schwer verletzt wird.

#### **Beurteilung:**

Beruhet ein zur Arbeitsunfähigkeit führender Unfall des Arbeitnehmers allein oder wesentlich auf Alkoholmissbrauch, so liegt ein den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausschließendes Selbstverschulden vor. Es besteht somit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

### **BEISPIEL 6** **(Gesundheitswidriges Verhalten)**

#### Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer hat mehrfach gröblich gegen die Anweisung des behandelnden Arztes verstoßen. Dies führte zu einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit.

#### Beurteilung:

Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung für die Zeit verweigern, um die sich die Arbeitsunfähigkeit infolge des Verstoßes gegen die ärztlichen Anweisungen verlängert hat (BAG, Urteil vom 11.11.1965, 2 AZR 69/65).

### **BEISPIEL 7** **(Selbsttötungsversuch)**

#### Sachverhalt:

Bei einem Selbsttötungsversuch zieht sich ein Arbeitnehmer erhebliche Verletzungen zu.

#### Beurteilung:

Ein Selbsttötungsversuch ist keine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit (BAG, Urteil vom 28.2.1979, 5 AZR 611/77). Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

### **BEISPIEL 8** **(Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften)**

#### Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer verweigert bei Schweißarbeiten das durch die Sicherheitsvorschriften vorgeschriebene Tragen einer Schutzbrille. Wegen einer erneuten Außerachtlassung zieht er sich eine schwere Augenverletzung zu.

#### Beurteilung:

Ein grob fahrlässiger Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften stellt ein Verschulden dar. Das gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer die bei gefährlichen Arbeiten vorgeschriebene Sicherheitskleidung (Sicherheitshandschuhe, Schutzhelm, Schutzbrille, Sicherheitsschuhe, Knieschutz usw.) nicht trägt und deshalb einen Unfall erleidet (LAG Frankfurt, Urteil vom 6.9.1965, 1 Sa 237/65).

Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung für die Zeit verweigern, um die sich die Arbeitsunfähigkeit infolge des Verstoßes gegen die ärztlichen Anweisungen verlängert hat (BAG, Urteil vom 11.11.1965, 2 AZR 69/65).



### **BEISPIEL 9** **(Verkehrsunfall)**

#### Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer wird bei einem Unfall schwer am Kopf verletzt, weil er den Sicherheitsgurt nicht angelegt hat.

#### Beurteilung:

Die Verletzung der Anschnallpflicht führt dann zu einer Kürzung bzw. zum Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs, wenn und soweit die entstandenen unfallbedingten Verletzungen auf dieses Versäumnis zurückzuführen sind. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer sich zwar nicht angeschnallt hatte, seine Verletzungen aber nicht darauf zurückzuführen waren, liegt kein Selbstverschulden vor (BAG, Urteil vom 7.10.1981, 5 AZR 338/79).

Ein Selbstverschulden bei Verkehrsunfällen hat die Rechtsprechung unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände bei folgenden Sachverhalten angenommen:

- Fahren mit überhöhter Geschwindigkeit, v.a. bei fehlender Ortskenntnis, schlechten Straßen oder ungünstigen Sichtverhältnissen,
- falsches Überholen an unübersichtlichen Stellen,
- Fahren mit unzulänglichen Reifen,
- Mitfahrt in Kenntnis der Tatsache, dass der Fahrer wegen Alkoholgenusses fahruntüchtig ist,
- Nichtanlegen des Sicherheitsgurts entgegen § 21a StVO.

Allgemein kann gesagt werden, dass grob fahrlässige Fremdschädigungen, die den Haftpflichtversicherer von seiner Eintrittspflicht befreien, zugleich den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 Absatz 1 EFZG erfüllen.

### **BEISPIEL 10** **(Unfall im Nebenerwerb – 1)**

#### Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer ist Nebenerwerbslandwirt. Bei der Arbeit auf seinem Hof stürzt er und bricht sich eine Hand.

#### Beurteilung:

Es liegt keine selbstverschuldete Krankheit vor. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer in einer nebenberuflichen selbstständigen Tätigkeit verletzt. Ist jedoch die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers durch einen Unfall bei einer besonders risikobehafteten Tätigkeit in seiner Nebenbeschäftigung verursacht worden, so ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) ausgeschlossen.

### **BEISPIEL 11**

#### **(Unfall im Nebenerwerb – 2)**

##### Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer übt neben der Vollzeitbeschäftigung (40 Std./Woche) noch eine Nebentätigkeit aus, und zwar viermal die Woche, jeweils drei Stunden.

##### Beurteilung:

Wird durch die Nebentätigkeit grob gegen die Höchstarbeitsgrenzen des Arbeitszeitgesetzes verstoßen, liegt ein den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließendes Selbstverschulden des Arbeitnehmers vor. Davon ist auszugehen, wenn der Mitarbeiter insgesamt mehr als 10 Stunden am Tag arbeitet und die Mindestruhezeit von 11 Stunden nicht einhält. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht daher nicht, wenn der Mitarbeiter nach einer achtstündigen Beschäftigung am Arbeitsplatz noch drei Stunden im Nebenjob anhängt. Wird der Nebenjob dagegen nur am im Hauptberuf arbeitsfreien Wochenende ausgeübt, ergibt sich eine andere Beurteilungssituation.

### **BEISPIEL 12**

#### **(Tätliche Auseinandersetzung)**

##### Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer wird durch die Teilnahme an einer Schlägerei verletzt und für drei Wochen arbeitsunfähig.

##### Beurteilung:

Grundsätzlich ist eine Arbeitsunfähigkeit, die durch die schuldhaftige Teilnahme an einer Schlägerei oder tätlichen Auseinandersetzung verursacht wird, nach den Rechtsregeln des sog. Anscheinbeweises als selbstverschuldete Krankheit anzusehen. Es ist im Einzelfall zu prüfen, wie es zu der Auseinandersetzung gekommen ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitsunfähigkeit dann, wenn der Arbeitnehmer durch grobe Beleidigungen oder Beschimpfungen die Tötlichkeit provoziert hat. Das Gleiche gilt, wenn die Schlägerei nach übermäßigem Alkoholgenuss entstanden ist. Entscheidend sind aber immer die Umstände des Einzelfalles.

Nach Ansicht des LAG Köln gibt es in diesem Zusammenhang keinen Erfahrungssatz, dass die Teilnahme an einer Schlägerei in der Regel selbst verschuldet ist. Für die Frage der Entgeltfortzahlung soll es vielmehr auf die Bewertung des gröblichen Verstoßes gegen die eigenen Interessen bei einer Auseinandersetzung ankommen und auf den schlichten Aspekt, ob der Arbeitnehmer die Tötlichkeiten selbst begonnen oder provoziert hat. Danach haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie nach Beleidigungen und Bedrohungen den Täter zur Rede stellen und ihn auffordern, sein nicht hinnehmbares Verhalten einzustellen und im Zuge dieser bis dahin verbalen Auseinandersetzung im Anschluss tätlich angegriffen und verletzt werden. In diesem Fall reagiert der Arbeitnehmer auf angemessene Art und Weise und hat deshalb Anspruch auf Entgeltfortzahlung (LAG Köln, Urteil vom 14.2.2006, 9 Sa 1303/05).

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK  
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein  
oder bestellen Sie per Internet unter  
**<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>**.



*Impressum:*

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Fax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster,  
[jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)

# Bestellung per Fax an 0251 849382-29

MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten  
Stand der Preisinformationen: 1. Juni 2018

## Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	<b>1</b> Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
	<b>2</b> Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.03.2018	27,00 EUR
	<b>3</b> Beschäftigung, Versicherung und Krankenkassenwahl	gepl. Neuauflage 8/2018	Preis auf Anfrage
	<b>4</b> Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	<b>5</b> Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	17,00 EUR
	<b>6</b> Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>7</b> Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
	<b>8</b> Mini-Jobs	01.01.2015	43,00 EUR
	<b>9</b> Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	27,00 EUR
	<b>10</b> Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	<b>11</b> Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	17,00 EUR
	<b>12</b> Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2018	17,00 EUR
	<b>13</b> Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	<b>14</b> Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	43,00 EUR
	<b>15</b> Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	<b>16</b> Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>17</b> Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	<b>18</b> Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	<b>19</b> Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,00 EUR
	<b>20</b> Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	27,00 EUR
	<b>21</b> Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2018	01.01.2018	27,00 EUR