

# Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Teil 1

ARAG Tower und Umgebung

© ARAG

**ARAG Experten zur Lohnfortzahlung in den ersten sechs Wochen einer Erkrankung - Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in Deutschland seit 1994 im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Dieses Gesetz hat die früher geltenden unterschiedlichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte abgelöst. Wer genau im Krankheitsfalle von wem weiterhin trotz Krankschreibung seinen Lohn oder sein Gehalt bekommt, wissen ARAG Experten.**

## Wer hat Anspruch?

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender. Die Leistung kann ab der fünften Woche des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses für die Dauer von bis zu sechs Wochen beansprucht werden, sofern nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung getroffen wurde. Für Beamte sowie Richter und Soldaten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen gilt das EFZG nicht. Ihre Bezüge werden auch im Krankheitsfall ohne gesetzliche Fristen weiter gezahlt. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet hat. Dies kann z.B. bei Trunkenheit am Steuer, Nichtbeachtung der Gurtpflicht, Teilnahme an einer Schlägerei oder auch bei Ausübung einer besonders gefährlichen Sportart der Fall sein.

## Die Sechs-Wochen-Regel

Die Entgeltfortzahlung wird für die Dauer von maximal sechs Wochen geleistet. Der Arbeitnehmer erhält dabei grundsätzlich die Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er nicht krank gewesen wäre, sondern gearbeitet hätte. Hat der Arbeitnehmer also ein festes Monatsgehalt, wird dieses Gehalt in dieser Zeit einfach weitergezahlt. Hat der Arbeitnehmer ein leistungsabhängiges Gehalt oder hätte er in dieser Zeit Zulagen erhalten, erhält er das Gehalt, das er in dem Krankheitszeitraum durchschnittlich verdient hätte (Lohnausfallprinzip). Lediglich durch Tarifvertrag darf zuungunsten des Arbeitnehmers eine andere Bemessungsgrundlage festgelegt werden. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt mit dem ersten Tag der Erkrankung, es sei denn, der Arbeitnehmer wird während der Arbeit krank. Dann beginnt die Zahlung erst ab dem nächsten Tag.

## Sechs-Wochen-Regel bei Neuerkrankungen

Die sechs-Wochen-Frist läuft grundsätzlich für jede neue krankheitsbedingte Verhinderung neu an. Konnte der Arbeitnehmer aufgrund eines Beinbruchs sechs Wochen nicht arbeiten und holt er sich -nachdem er wieder arbeitet - eine schwere Grippe, bekommt er jeweils für die Dauer von bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Eine Ausnahme besteht jedoch dann, wenn sich beide Krankheiten überlappen. In diesem Fall löst die "zweite" Erkrankung keine neue Entgeltfortzahlungsfrist aus. Zieht er sich also die Grippe zu, während er wegen des Beinbruchs noch im Bett liegt, erhält er insgesamt nur bis zu maximal sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Wird der Arbeitnehmer allerdings aufgrund der gleichen Krankheitsursache innerhalb von sechs Monaten erneut krank, bekommt er die Entgeltfortzahlung nur für insgesamt sechs Wochen. Erst wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist, kann er dann erneut Entgeltfortzahlung erhalten.

## Was passiert nach sechs Wochen?

Bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes wird als Lohnersatz ein geringeres Krankengeld durch die Krankenkasse gezahlt. Dieses Krankengeld bekommt auch, wer krankheitsbedingt während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses fehlt, also noch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

**Pressekontakt:**

Brigitta Mehring  
Telefon: 0211 / 963 - 2560  
Fax: 0211 / 963 - 2025  
E-Mail: [brigitta.mehring@arag.de](mailto:brigitta.mehring@arag.de)

**Unternehmen**

ARAG  
ARAG Platz 1  
40472 Düsseldorf  
  
Internet: [www.arag.de](http://www.arag.de)

**Über ARAG**

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft bietet sie ihren Kunden bedarfsorientierte Produkte und Services aus einer Hand auch über die leistungsstarken Tochterunternehmen im deutschen Komposit-, Kranken- und Lebensversicherungsgeschäft sowie die internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in 14 weiteren europäischen Ländern und den USA – viele davon auf führenden Positionen in ihrem jeweiligen Rechtsschutzmarkt. Mit 3.800 Mitarbeitern erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von mehr als 1,7 Milliarden €.