

Entgeltfortzahlung nicht nur bei Krankheit

Nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes haben Arbeitnehmer in jedem Fall nach erfüllter Wartezeit einen Anspruch auf fast vollständige Zahlung des vereinbarten Gehaltes, obwohl sie gegenüber dem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung nicht erbracht haben. Die Fortzahlungsverpflichtung während der Krankheit stellt im Grunde genommen eine Ausnahme dar, denn eigentlich müsste der Arbeitgeber nur für geleistete Arbeitszeit auch die vereinbarte Vergütung zahlen. Das wird insbesondere in den Fällen deutlich, in denen ein Arbeitnehmer etwa wegen allgemeiner Strassenverkehrsstörungen nicht oder nur zu spät zur Arbeit erscheint. In diesen Fällen wird der Arbeitgeber von der Zahlung des vereinbarten Gehaltes frei. Hierbei kommt es ganz entscheidend darauf an, ob es sich bei den Hinderungsgründen um objektive Hindernisse handelt, also um Gründe, die weder ihre Ursache im privaten Bereich des Arbeitnehmers noch im betrieblichen Bereich des Arbeitgebers haben. Zu diesen objektiven Hindernissen gehören demnach Demonstrationen oder plötzlich eintretende Eisglätte. Aber auch die Wahrnehmung amtlicher Termine, die ihre Ursache im privaten Bereich des Arbeitnehmers haben, lassen eine Vergütungspflicht entfallen.

Es gibt aber zahlreiche Fälle, in denen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung haben, obwohl sie aus persönlichen Gründen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen konnten. Gemäss § 616 BGB, der diese Vergütungspflicht regelt, hat der Arbeitnehmer dann einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, wenn der Grund der Arbeitsverhinderung zum einen in der Person des Arbeitnehmers liegt und wenn er zum anderen diesen Grund nicht verschuldet hat. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Dauer der Arbeitsverhinderung verhältnismässig unerheblich ist. Diese Art von Sonderurlaub sollte demnach nur wenige Tage in Anspruch genommen werden. Bei längerer Dauer besteht kein Anspruch, auch nicht für verhältnismässig unerhebliche Zeit. Diese im allgemeinen auch als Sonderurlaub bezeichnete Form der bezahlten Freistellung ist in vielen Fällen zu gewähren, so bei der eigenen Eheschliessung, der Geburt eines Kindes der Ehefrau oder Lebenspartnerin. Aber auch Todesfälle in der nahen Verwandtschaft oder die Teilnahme an einer seltenen Familienfeier können die Inanspruchnahme solchen bezahlten Sonderurlaubes rechtfertigen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitnehmer diese Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigt. Für den Fall, dass diese Anzeige unterbleibt, besteht zwar der Vergütungsanspruch; das Unterlassen der Anzeige kann jedoch zu einer Abmahnung und im Wiederholungsfalle zu einer Kündigung führen.

Es muss jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich bei dieser Regelung nicht um zwingendes Recht handelt, sondern von den Arbeitsvertragsparteien auch anders geregelt werden kann. So enthalten viele Tarifverträge Bestimmungen, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer eine bezahlte Freistellung verlangen kann. Aber auch in Einzelverträgen können die Leistungen der Höhe nach begrenzt oder sogar vollständig ausgeschlossen werden.