

## **Entgeltfortzahlung nur bei Krankheit.**

Neben der Lohnfortzahlung bei Erkrankung des Beschäftigten kennt das Gesetz weitere Gründe, die zur Beibehaltung des Lohnanspruchs führen. Soweit der zur Dienstleistung Verpflichtete (z.B. Arbeitnehmer) für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, verliert er nicht seinen Vergütungsanspruch (z.B. Lohn).

### **Verhinderung**

Die Verhinderung muss in der Person des Arbeitnehmers oder in seinen persönlichen Verhältnissen liegen. Keine Verhinderungsgründe sind solche, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss hat und die nach Treu und Glauben für den Arbeitnehmer zumutbar hinzunehmen sind, so z.B. Verhinderung bei Eisglätte oder Verkehrsstörungen. Damit trägt der Arbeitnehmer grundsätzlich auch das Wegerisiko.

### **Anerkannte Fälle**

Die folgenden Fälle wurden jedoch von der Rechtsprechung als Verhinderungsgründe anerkannt: Niederkunft der Ehefrau; Tod/ Begräbnis eines nahen Angehörigen; Ablegung von Prüfungen; Ladung zu Behörden und gerichtlichen Terminen; Umzug; kirchliche und standesamtliche Eheschließung; goldene Hochzeit der Eltern; Geburten, Kommunion und Konfirmation der Kinder.

### **Besonderheiten**

Eine Besonderheit ergibt sich z.B. bei der Erkrankung von Kindern. Bei der Erkrankung naher Angehöriger (Eltern, Geschwister, Kinder) besteht der Zahlungsanspruch weiter, soweit sie im gemeinsamen Haushalt leben und der Pflege durch den Arbeitnehmer bedürfen.

Eine gesetzliche Sonderregelung existiert im § 45 SGB V. Danach haben Versicherte in der gesetzlichen Krankenkasse einen Anspruch auf Krankengeld, wenn sie nach ärztlicher Bescheinigung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben müssen, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person die Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Anspruch auf Krankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind, längstens für 10 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden längstens für 20 Arbeitstage.

Weitere Besonderheiten existieren bei den eigenen Arztbesuchen während der Arbeitszeit, bei der Freizeit zur Stellensuche und der Pflege naher Angehöriger.

Jedenfalls können Sie sich bei einem im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt beraten lassen.