

Arbeitsunfähigkeit bei Rufbereitschaft

Krankheit (unverschuldete Arbeitsunfähigkeit): Zweck des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist es, den Arbeitnehmer vor Entgeltkürzungen bei Krankheit und feiertagsbedingtem Arbeitsausfall zu bewahren. Denn ohne das Entgeltfortzahlungsgesetz könnte der Arbeitgeber zum Beispiel für die infolge von Krankheit ausgefallene Arbeitszeit Lohn einbehalten, da die Arbeitsleistung aus einem Grund unmöglich wird, den weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber zu vertreten hat.

Für die Entgeltfortzahlung gilt grundsätzlich das Lohnausfallprinzip:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitszeit nicht ausgefallen wäre - dies gilt sowohl bei Vollarbeit als auch bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftszeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

Zum Entgelt gehören dabei neben dem ausgezahlten Arbeitsentgelt auch Zeitgutschriften und Zeitschulden, die dem Arbeitnehmer ohne Krankheitsfall gewährt bzw. belastet worden wären – man spricht insoweit auch vom "**Zeitfaktor**" der Entgeltfortzahlung. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf Anrechnung der Arbeitszeit im Zeitkonto hat, die er tatsächlich geleistet hätte (Anrechnungsgrundsatz: "wie gearbeitet worden wäre").

Dies beinhaltet, dass für den Krankheitstag sowohl die vorgesehene Vollarbeit als auch der **vorgesehene Rufbereitschaften als geleistete Arbeitszeit zu werten sind**; dies gilt zunächst dann, **wenn die Rufbereitschaft durch Freizeit ausgeglichen wird** - siehe AVR Anlagen 31, 32, 33 jeweils § 6 Abs. 3 in Verbindung mit § 9 Abs. 3.

Beispiel 1:

19:00 Uhr - 06:00 Uhr (11,0 Std) Rufbereitschaft entsprechen 1,38 Stunden Vollarbeit (12,5% des Stundenentgeltes bei Rufbereitschaftszeit von weniger als 12 Stunden).

Ergebnis: Der **Zeitfaktor** der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist **1,38 Stunden**.

Beispiel 2:

17:00 Uhr - 08:00 Uhr (15,0 Std) Rufbereitschaft an einem Werktag entsprechen gemäß AVR Anlagen 31, 32, 33 § 6 Abs. 3 Satz 1 ff. 2,0 Stunden Vollarbeit.

Ergebnis: Der **Zeitfaktor** der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist **2,0 Stunden**.

Wichtig: Eine Faktorisierung (Umwandlung dieser Entgeltansprüche in Freizeit) ist nur möglich, wenn eine Dienstvereinbarung gemäß § 9 Abs. 3 Anlage 31 (mit Ausnahmen), 32, 33 zu den AVR die Buchung auf ein Arbeitszeitkonto zulässt!

Wird die **Zeit der Rufbereitschaft wie im Normalfall vorgegeben vergütet**, so können die Regelungen gemäß AVR Anlage 1 Abschnitt XII Abs. b) in Verbindung mit AVR Anlage 14 § 2. **nicht mehr angewendet** werden: Die auf dem Durchschnittsprinzip beruhende Berechnung des Krankenlohnaufschlages bei unständigen Bezügen ist nur Tarifverträgen vorbehalten, nicht aber bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen wie den AVR. Daher gilt das **Entgeltausfallprinzip: Der Mitarbeiter erhält bei Arbeitsunfähigkeit das Entgelt, das er erhalten hätte wenn gearbeitet worden wäre.**

Siehe Bundesarbeitsgericht Urteil vom 5. Oktober 2023 Sechster Senat - 6 AZR 210/22 - Entscheidungsstichworte: AVR Caritas - Bereitschaftsdienst - Arbeitsunfähigkeit. Leitsatz: § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gestattet eine von den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelung **nur durch Tarifvertrag**. Auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst.