

Zu § 8 EFZG -> Zu § 8 EFZG Tit. 5 – Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder bei Verzicht auf den Entgeltfortzahlungsanspruch

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. EFZG

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 98b

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Zu § 8 EFZG Tit. 5.8 RdSchr. 98b – Entgeltfortzahlungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag

In einem weiteren Urteil vom 20. 8. 1980 - 5 AZR 589/79 -, USK 80175, EEK II/106, hat sich das BAG mit der Frage befasst, ob § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG seine Schutzwirkung für die Arbeitnehmer auch dann entfaltet, wenn an die Stelle einer Kündigung ein vom Arbeitgeber vorgeschlagener Aufhebungsvertrag tritt und der eigentliche Grund hierfür ebenfalls in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers liegt.

Beispiel:

Beginn der Beschäftigung am	15. 6.
Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am	28. 7.
Der Arbeitnehmer unterzeichnet einen Vermerk über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis am	12. 8.
Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers bis einschließlich	12. 8.
Ende der Arbeitsunfähigkeit am	3. 9.

Für die Zeit vom 13. 8. bis 3. 9. zahlte die Krankenkasse an den Arbeitnehmer Krankengeld und forderte es vom Arbeitgeber zurück.

Ergebnis:

Die Anwendung des § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG kommt auch dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit nicht gekündigt, sondern auf Initiative des Arbeitgebers hin einvernehmlich beendet wird. Das BAG hat festgestellt, dass ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG im Regelfall nicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis nach einer vom Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausgesprochenen Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird. Dies wird damit begründet, dass es bei der Beurteilung von Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis nicht entscheidend auf die formale Seite - Aufhebungsvertrag oder Kündigung -, sondern auf den Anlass, den materiellen Auflösungsgrund, ankommt. Die gleichen Überlegungen müssen auch für den Fall gelten, in dem der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit durch einem Aufhebungsvertrag betreibt, ohne zuvor gekündigt zu haben. § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG will verhindern, dass der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit zum Anlass einer Kündigung nimmt, um sich auf diese Weise der Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung zu entziehen. Diesem gesetzgeberischen Zwecke würde nur unvollkommen entsprochen, wenn der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung nicht verpflichtet wäre, sofern es ihm gelingt, den Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu veranlassen und deshalb eine Kündigung entbehrlich wird.

Somit hat für die Zeit vom 13. 8. bis 3. 9. ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestanden, der auf die Krankenkasse übergegangen ist, weil sie in der strittigen Zeit Krankengeld gezahlt hat.