

Entgeltfortzahlung

bei Krankheit und an Feiertagen

Inhaltsverzeichnis

- I. Die Geschichte der Entgeltfortzahlung**
- II. Grundsätzliches zur Entgeltfortzahlung**
- III. Das Entgeltfortzahlungsgesetz im Einzelnen**
- A. Anspruchsvoraussetzungen
- B. Leistung
- C. Die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers
- D. Die Rechte des Arbeitgebers bei Zweifeln
- an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers
- E. Entgeltfortzahlungspflicht bei Kuren
- F. Entgeltfortzahlung an Feiertagen
- Übersicht über die gesetzlichen Feiertage in der
 Bundesrepublik Deutschland
- G. Regelungen durch Arbeits- oder Tarifverträge
- IV. Anhang**
- A. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen
- B. Arbeitsbefreiung zur Betreuung eines erkrankten Kindes
- C. Das Entgeltfortzahlungsgesetz im Wortlaut
- Bürgertelefon**
- Impressum**

Einleitung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist eine der wichtigsten sozialen Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen hat und somit ein Kernstück unserer sozialen Sicherung. Sie war oft Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen, hat sich aber als Garant für die Einkommenssicherung erkrankter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewährt.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sorgt für eine wirksame Absicherung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall. Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz werden soziale Härten vermieden. Insbesondere chronisch kranke oder behinderte Beschäftigte sind, soweit sie häufiger erkranken, in stärkerem Maße auf die Absicherung durch das Entgeltfortzahlungsgesetz angewiesen.

Wir informieren Sie.

I. Die Geschichte der Entgeltfortzahlung

Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen durch den Arbeitgeber war seit 1861 im Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch für so genannte Handlungsgehilfen vorgesehen: „Ein Handlungsgehilfe, welcher durch unverschuldetes Unglück an der Leistung seines Dienstes zeitweise verhindert wird, geht dadurch seiner Ansprüche auf Gehalt und Unterhalt nicht verlustig. Jedoch hat er auf diese Vergünstigung nur für die Dauer von sechs Wochen Anspruch. Durch eine Novelle zur Gewerbeordnung im Jahre 1891 wurde die Regelung auch auf die gewerblichen Angestellten in Leitungs- und Aufsichtsfunktionen ausgedehnt.

Der Anspruch war allerdings nicht gesetzlich zwingend. Der Arbeitgeber hatte also die Möglichkeit, sie im Arbeitsvertrag ganz oder teilweise auszuschließen. Von dieser Möglichkeit wurde weitgehend Gebrauch gemacht. Auch musste sich der Angestellte nach Einführung der gesetzlichen Krankenversicherung im Jahre 1883 deren Krankengeld (50 % des Grundlohns) auf die Gehaltsfortzahlung anrechnen lassen.

Vertraglich änderbare Regelungen gab es seit 1900 im Bürgerlichen Gesetzbuch für alle Arbeitnehmer, also auch für Arbeiter. 1931 wurde die Gehaltsfortzahlung in Höhe von 100 % durch den Arbeitgeber bei Krankheit des Angestellten zur Entlastung der gesetzlichen Krankenkasse zwingend vorgeschrieben, so dass sie vom Arbeitgeber oder in Tarifverträgen nicht mehr eingeschränkt oder ausgeschlossen werden konnte.

Erst 1957, nach dem bisher längsten Metallarbeiter-Streik von 16 Wochen, wurde auch für Arbeiter eine gesetzlich zwingende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vorgesehen. Das Arbeiterkrankheitsgesetz von 1957 enthielt für die Arbeiter jedoch eine gespaltene Lösung: Der Arbeiter erhielt während der ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ab dem dritten Tag (je nach Familienstand 65 % bis 75 % des Grundlohns). Zudem hatte der Arbeitgeber dieses Krankengeld durch einen Zuschuss auf 90 % des Nettoarbeitsentgelts aufzustocken. Die zwei Karenztage entfielen nur bei einem Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit oder wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Wochen dauerte.

Mit einem Änderungsgesetz von 1961 wurde eine weitere Änderung der Einkommenssicherung der Arbeiter im Krankheitsfall eingeführt. Der Arbeitgeber hatte das Krankengeld auf 100 % des Nettoarbeitsentgelts aufzustocken. Zudem setzte Krankengeld und Zuschusszahlung von dem Tag ein, der auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt, bzw. bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit vom Tag der ärztlichen Feststellung an.

Die volle und zwingende Lohnfortzahlung bei Krankheit in Höhe von 100 % durch den Arbeitgeber wurde für Arbeiter erst im Gesetz vom 27. 7. 1969 eingeführt. Mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 1. 6. 1994 wurde die bisher gesetzlich zersplitterte und nach einzelnen Arbeitnehmergruppen differenzierende Lohn- und Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen auf eine einheitliche Basis gestellt. Mit Wirkung vom 1. 10. 1996 wurden die gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung in wesentlichen Punkten geändert. Unter anderem wurde die Höhe der Entgeltfortzahlung auf 80 % des Arbeitsentgelts abgesenkt. Alternativ war die Anrechnung von Urlaubstagen vorgesehen. Bei Kuren wurde eine Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers auf den Urlaub eingeführt.

Durch das Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte wurde das Entgeltfortzahlungsgesetz ab 1. Januar 1999 erneut wesentlich geändert. Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit und bei Kuren haben die Arbeitnehmer seitdem wieder einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 %. Die Möglichkeit der Anrechnung von Urlaubstagen im Krankheitsfall und bei Kuren wurde aufgehoben. Bei der Bemessung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts werden Überstundenvergütungen nicht mehr berücksichtigt.

II. Grundsätzliches zur Entgeltfortzahlung

Wichtig

Die gesetzlichen Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes stellen Mindeststandards dar, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* in Deutschland gelten. Diese gesetzlichen Mindeststandards können aber durch freiwillige Absprachen, Arbeitsverträge und Tarifverträge verändert werden, sofern sich für die einzelnen Arbeitnehmer keine Nachteile gegenüber der gesetzlichen Regelung ergeben.

*) Zur besseren Lesbarkeit der Broschüre wird in den nachfolgenden Ausführungen nur noch von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern gesprochen

III. Das Entgeltfortzahlungsgesetz im Einzelnen

A. Anspruchsvoraussetzungen

1. Wer hat Anspruch?

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland – unabhängig vom Umfang der wöchentlich oder monatlich zu leistenden Arbeitszeit – Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Dieser Anspruch besteht allerdings nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des sechswöchigen Zeitraums für die Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung setzt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus und endet folglich grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Wichtige Ausnahmen

Bei einer Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus das Arbeitsentgelt weiter bezahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht. Dies gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers wegen der Arbeitsunfähigkeit durch Aufhebungsvertrag endet.

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund, der den Arbeitnehmer auch zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

3. Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist es unerheblich, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer bereits in seinem früheren Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig war. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht mit jedem neuen Arbeitsverhältnis neu, allerdings erst, nachdem das neue Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat.

4. Was ist Krankheit?

Krankheit ist eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung, die eine Heilbehandlung erforderlich macht und/oder zu einer Arbeitsunfähigkeit führt. Art und Ursache der Krankheit sind unerheblich. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht deshalb auch, wenn sich z. B. ein Unfall im privaten Bereich (Sport oder Straßenverkehr) ereignete oder eine Verletzung durch Dritte erfolgte.

Die Krankheit muss so schwerwiegend sein, dass sie die Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Arbeitsunfähig wiederum ist ein Arbeitnehmer, wenn er die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung als Folge der Krankheit nicht mehr erbringen oder ihm diese nicht zugemutet werden kann. Dies ist bereits der Fall, wenn die Gefahr besteht, dass sich die Krankheit verschlimmert oder ein Rückfall eintritt. Auch ärztlich verordnete Operation oder die Nachbehandlung einer Operation (z. B. operatives Entfernen von Fäden und Nägeln) stellt den Grund für eine Arbeitsunfähigkeit dar. Arbeitsunfähigkeit liegt normalerweise nicht vor, wenn eine Schönheitsoperation durchgeführt wird.

Entgeltfortzahlung wegen Krankheit kann nur beansprucht werden, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung ist. Ist ein Arbeitnehmer bereits aus anderen Gründen an der Erbringung seiner Arbeit gehindert, z. B. während des Erziehungsurlaubs, besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

5. Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat nur, wer die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet hat. Eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit schließt Entgeltansprüche aus. Eigenes Verschulden im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zurückzuführen ist. In einem solchen Fall wäre es unbillig, die Folgen dieses grob fehlerhaften Verhaltens auf den Arbeitgeber abzuwälzen. Der Arbeitgeber muss im Streitfall das Verschulden aber darlegen und beweisen.

Wichtig

Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit liegt nur dann vor, wenn ein vorwerfbares Verhalten vorliegt. Unachtsamkeit allein genügt nicht, um den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu verlieren.

Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit liegt zum Beispiel vor bei

- Verletzungen durch einen Verkehrsunfall infolge Trunkenheit oder sonst grob fahrlässigen Verhaltens im Straßenverkehr;
- Verletzungen durch einen Arbeitsunfall infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften;
- Verletzungen bei einer besonders gefährlichen oder die Kräfte des Arbeitnehmers übersteigenden Nebentätigkeit;
- Verletzungen bei einer selbstprovozierten Rauferei.

Wichtig

Sportunfälle sind nur dann selbstverschuldet, wenn der Arbeitnehmer in einer Weise Sport betreibt, die seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt oder wenn die Sportart selbst besonders gefährlich ist.

Nicht generell als besonders gefährlich eingeschätzt werden folgende Sportarten: Fußball, Skifahren, Amateurboxen, Fallschirmspringen, Drachenfliegen oder Moto-Cross-Fahren – allerdings nur, wenn die entsprechenden Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.

6. Arbeitsunfähigkeit wegen einer Sterilisation oder eines Schwangerschaftsabbruchs

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben Arbeitnehmerinnen auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit wegen einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs eingetreten ist. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn dieser innerhalb der ersten 12 Wochen durch einen Arzt erfolgt, die Schwangere den Abbruch verlangt und sich vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

7. Mehrfacherkrankungen

Wird ein Arbeitnehmer mehrmals arbeitsunfähig, gilt:

- Jede auf einer neuen Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit begründet grundsätzlich auch einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer also nach Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Krankheit erneut arbeitsunfähig, so beginnt ein neuer Bezugszeitraum von sechs Wochen.

- Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit allerdings eine weitere neue Krankheit auf, so verlängert sich die Bezugsdauer von insgesamt sechs Wochen ab Beginn der ersten Erkrankung nicht.
- Wird der Arbeitnehmer wegen der selben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig geschrieben (sog. Fortsetzungserkrankung), besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch grundsätzlich nur für insgesamt sechs Wochen.

Wichtig

War ein Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen der selben Krankheit arbeitsunfähig, entsteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen. Außerdem besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für alle Arbeitnehmer von bis zu sechs Wochen, wenn zwar die Frist von sechs Monaten nicht erfüllt ist, seit Beginn der ersten Erkrankung aber zwölf Monate vergangen sind.

B. Leistung

1. Höhe des im Krankheitsfall zu zahlenden Arbeitsentgelts

Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer normalerweise (ohne Arbeitsunfähigkeit) erhalten hätte.

Alle Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall und bei notwendigen Kuren 100 % ihres Arbeitsentgelts.

Von der Entgeltfortzahlung ausgenommen ist das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, wie dies bereits in den meisten Tarifverträgen mit voller Entgeltfortzahlung vorgesehen ist.

Folgende Vergütungsbestandteile werden zur Berechnung der Entgeltfortzahlung berücksichtigt:

- die effektiv gezahlten Grundbezüge, also Monatsgehalt, Wochen-, Tages-, Stunden- oder Akkordlohn;
- Zulagen für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, für Gefahren oder Erschwernisse, wenn diese Zulagen ansonsten angefallen wären;
- vermögenswirksame Leistungen;
- Aufwendersersatz, wenn die Aufwendungen auch während der Krankheit anfallen;
- die mutmaßlichen Provisionen für Empfänger von Provisionsfixa, Umsatz- und Abschlussprovisionen;
- allgemeine Lohnerhöhungen oder Lohnminderungen.

Nicht zum normalen Arbeitsentgelt gehören Zulagen oder Leistungen (z. B. Schmutzzulagen), wenn die damit abzugeltenden Aufwendungen im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Solche Zulagen oder Leistungen finden daher keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung.

Der Arbeitgeber kann Sondervergütungen auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit kürzen, wenn das in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich vorgesehen ist. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit aber höchstens ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, betragen.

Diese Begrenzung der Kürzungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber soll verhindern, dass bereits relativ geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten dazu führen, dass unangemessen gekürzt wird oder womöglich sogar die gesamte Sondervergütung entfällt.

2. Kurzarbeit und Krankheit

Fällt die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise in eine betriebliche Kurzarbeitsperiode, so ist bei der Entgeltfortzahlung von der entsprechend verkürzten Arbeitszeit auszugehen.

3. Festlegung der Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag

Die Tarifvertragsparteien können die Bemessungsgrundlage für das bei Krankheit fortzuzahlende Arbeitsentgelt abweichend von den gesetzlichen Regeln festlegen. Sie können eine andere Berechnungsmethode einführen oder auch bestimmte Vergütungsbestandteile von der Entgeltfortzahlung ausnehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden sind, können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags vereinbaren, dass die tarifvertragliche Regelung über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzuwenden ist.

C. Die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers

1. Benachrichtigungspflicht

Jeder Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Dies kann ohne Einhaltung einer bestimmten Form geschehen. Im allgemeinen erfolgt sie fernmündlich oder mündlich.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art der Erkrankung und die Krankheitssymptome zu unterrichten.

Wichtig

Eine Ausnahme gibt es, wenn der Arbeitgeber die Art der Erkrankung kennen muss oder kennen sollte, um Maßnahmen zu ergreifen, die Dritte besser schützen können. Auch wenn der Arbeitnehmer wegen der selben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig geschrieben wird (so genannte Fortsetzungserkrankung, siehe Abschnitt III A 7), muss er dem Arbeitgeber diese Tatsache mitteilen.

2. Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so ist der kranke Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens ab dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Aus der Bescheinigung muss auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgehen.

Wichtig

Der Arbeitgeber kann die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit auch schon früher verlangen.

Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit (über die zuerst bescheinigte Dauer hinaus) muss dem Arbeitgeber eine weitere ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden.

3. Krankheit im Ausland

Erkrankt ein Arbeitnehmer im Ausland (z. B. im Urlaub), ist er ebenfalls verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und den genauen Aufenthaltsort (Adresse) schnellstmöglich mitzuteilen. Entstehende Kosten der schnellstmöglichen Nachricht (z. B. Telefon, Telegramm) hat der Arbeitgeber zu tragen.

Neben dem Arbeitgeber muss ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer auch seine Krankenkasse umgehend über die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer informieren.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so muss der Arbeitnehmer auch aus dem Ausland eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich vorlegen.

4. Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht

Wer es versäumt, eine Arbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber mitzuteilen, verstößt gegen eine grundlegende arbeitsvertragliche Pflicht. Dies kann weit reichende Folgen haben:

- Zeigt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit verspätet an, hat dies zunächst keinen Einfluss auf die Entgeltfortzahlung. Unter Umständen kann dies aber später zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers führen, zum Beispiel, wenn dadurch mittelbar Regress- oder Reklamationsforderungen eines Dritten gegenüber dem Arbeitgeber entstehen.
- Solange der Arbeitnehmer seiner gesetzlichen Pflicht zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung (Nachweispflicht) schuldhaft nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber zunächst berechtigt, die Entgeltfortzahlung insgesamt zu verweigern. Legt der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit irgendwann später jedoch noch vor, hat er rückwirkend wieder Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.
- Wenn der Arbeitnehmer mehrfach seiner Anzeige- und Nachweispflicht nicht nachkommt, kann nach vorausgegangener Abmahnung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein.

D. Die Rechte des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

1. Überprüfung durch den Medizinischen Dienst

Bestehen Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit, so kann der Arbeitgeber verlangen, dass ein Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung erstellt wird. Die Krankenkassen sind zur Beseitigung von Zweifeln der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich verpflichtet.

Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen besonders, wenn der Arbeitnehmer auffallend häufig oder besonders oft nur für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit regelmäßig auf einen Arbeitstag am Beginn oder Ende der Woche fällt.

2. Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Der Arbeitgeber kann die Fortzahlung im Krankheitsfall dann verweigern, wenn er trotz Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hat. Der Arbeitgeber muss diese Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers vor Gericht belegen bzw. beweisen (z. B. Nebentätigkeit während der Krankheit).

Der Arbeitnehmer hat dann seinerseits konkret darzulegen, warum er gesundheitlich nicht in der Lage gewesen sein soll, in seinem Hauptarbeitsverhältnis zu arbeiten, obwohl er der Nebentätigkeit nachgehen konnte. Ist der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsunfähig krank gewesen und hat er trotzdem die Nebentätigkeit ausgeübt, so kann sogar eine fristlose Kündigung (siehe auch unter Nr. 4) gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer durch die Nebentätigkeit die Genesung verzögert und damit die Zeit der Entgeltfortzahlung verlängert hat.

3. Kündigung wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit

Wird eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht

- verstößt der erkrankte Arbeitnehmer gegen seine Pflicht zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten
- oder besteht ein begründeter Verdacht, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht werden sollte,

so reicht dies unter Umständen als Kündigungsgrund des Arbeitgebers aus.

4. Arbeitsunfähigkeit durch Drittverschulden

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt und ist dieser dem Arbeitnehmer deshalb zum Schadensersatz verpflichtet (zum Beispiel infolge eines Verkehrsunfalls), bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zunächst bestehen. Um aber eine doppelte Entschädigung zu vermeiden, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen Verdienstauffalls gegen den Dritten auf den Arbeitgeber in der Höhe über, in der der Arbeitgeber selbst Entgeltfortzahlung leistet.

E. Entgeltfortzahlungspflicht bei Kuren

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen, die sie in einer Rehabilitations- bzw. Vorsorgeklinik verbringen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Aufenthalte medizinisch notwendig sind und von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt werden.

Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Vorliegen einer ärztlichen Verordnung und stationärer Durchführung. Im Anschluss an eine Kur besteht nur dann Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer noch arbeitsunfähig ist. Ärztlich verordnete Schonungszeiten – ohne Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit – wurden mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz 1994 gestrichen.

Seit 1. Juli 2001 besteht regelmäßig Anspruch auf Entgeltfortzahlung, unabhängig davon, ob die medizinische Rehabilitationsleistung stationär oder ambulant erbracht wird. Davor war ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur gegeben, wenn die Maßnahmen stationär durchgeführt wurden.

F. Entgeltfortzahlung an Feiertagen

1. Anspruch auf Feiertagsentgelt

Arbeitszeiten, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfallen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Höhe bezahlen, die dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Wichtig

Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit.

An kirchlichen Feiertagen, die nicht zugleich gesetzliche Feiertage sind, darf der Arbeitgeber nicht einseitig Arbeitsruhe ohne Entgeltzahlung anordnen.

Keinen Anspruch auf Bezahlung für den Feiertag hat, wer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen ist.

2. Höhe des Feiertagsentgelts

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer haben Anspruch auf das Arbeitsentgelt inklusive aller Bestandteile, das sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten. Das heißt: Ein Feiertag wird wie ein normaler Arbeitstag bezahlt.

3. Arbeitsausfall an Feiertagen aus anderen Gründen

Anspruch auf Bezahlung des Feiertags besteht nur dann, wenn der Feiertag selbst die wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall ist. Kein Anspruch besteht demnach, wenn die Arbeit ohnehin aus anderen Gründen, z. B. wegen einer Freischicht, eines Arbeitskampfes oder aus witterungsbedingten Gründen ausgefallen wäre. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer feste Bezüge ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitsstunden erhält und deshalb infolge des Feiertags keinen Verdienstausschlag hat, z. B. als Angestellter. Es gilt folgender Grundsatz: Der Arbeitnehmer soll durch den Feiertag weder geschädigt noch bereichert werden.

4. Feiertag und Krankheit

Ist der Arbeitnehmer an einem Feiertag erkrankt und arbeitsunfähig, gilt die Arbeitszeit infolge der Krankheit als ausgefallen. Er hat deshalb Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und nicht auf Feiertagsbezahlung. Allerdings gilt in diesem Fall eine Sonderregel, die besagt, dass sich die Höhe des fortzahlenden Arbeitsentgelts wie für einen Feiertag berechnet.

5. Feiertag und Kurzarbeit

Wird an einem Feiertag gleichzeitig aus Gründen von Kurzarbeit, für die an anderen Tagen Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht gearbeitet, gilt die Arbeitszeit infolge des Feiertags als ausgefallen.

6. Feiertag und Urlaub

Fällt der Feiertag in einen vereinbarten Erholungsurlaub, hat der Arbeitnehmer, der an diesem Feiertag nicht zur Arbeit verpflichtet gewesen wäre, Anspruch auf Feiertagsbezahlung, da die Arbeitszeit an diesem Tag ausschließlich wegen des Feiertags ausfällt. Der Feiertag darf nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Übersicht über die gesetzlichen Feiertage in der Bundesrepublik Deutschland

FEIERTAGE	BW	BY ¹⁾	BE	BB	HB	HH
Neujahrstag (1. 1.)	x	x	x	x	x	x
Hl.Drei Könige (6. 1.)	x	x	–	–	–	–
Karfreitag	x	x	x	x	x	x
Ostermontag	x	x	x	x	x	x
1. Mai	x	x	x	x	x	x
Christi Himmelfahrt	x	x	x	x	x	x
Pfingstmontag	x	x	x	x	x	x
Fronleichnam	x	x	–	–	–	–
Mariä Himmelfahrt (15. 8.)	–	k	–	–	–	–
Tag der Deutschen Einheit (3. 10.)	x	x	x	x	x	x
Reformationstag (31. 10.)	–	–	–	x	–	–
Allerheiligen (1. 11.)	x	x	–	–	–	–
Buß- und Betttag	–	–	–	–	–	–
1./2. Weihnachtstag (25./26. 12.)	x	x	x	x	x	x

Erläuterung:

x: bedeutet gesetzlicher Feiertag

k: bedeutet gesetzlicher Feiertag in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung

1) In der Stadt Augsburg ist außerdem der 8. August (Friedensfest) gesetzlicher Feiertag

2) Fronleichnam ist gesetzlicher Feiertag nur in den vom Staatsministerium des Inneren durch Rechtsverordnung bestimmten Gemeinden im Landkreis Bautzen und im Westlausitzkreis

3) Der Innenminister kann durch Rechtsverordnung für Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung Fronleichnam als gesetzlichen Feiertag festlegen. Bis zum Erlass dieser Rechtsverordnung gilt der Fronleichnamstag in denjenigen Teilen Thüringens, in denen er 1994 als gesetzlicher Feiertag begangen wurde, als solcher fort.

III. Das Entgeltfortzahlungsgesetz im Einzelnen

HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
-	-	-	-	-	-	-	X	-	-
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	-	-	X	X	X	2)	-	-	3)
-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
-	X	-	-	-	-	X	X	-	X
-	-	-	X	X	X	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	X	-	-	-
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Die Feiertagsgesetze der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein regeln neben den gesetzlichen noch die (staatlich) geschützten (kirchlichen) Feiertage, an denen meist bis zum Ende des Hauptgottesdienstes die Läden geschlossen zu halten sind und den konfessionsangehörigen Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben ist, am Hauptgottesdienst teilzunehmen.

Länderabkürzungen

BW = Baden-Württemberg, **BY** = Bayern, **BE** = Berlin, **BB** = Brandenburg, **HB** = Bremen, **HH** = Hamburg, **HE** = Hessen, **MV** = Mecklenburg-Vorpommern, **NI** = Niedersachsen, **NW** = Nordrhein-Westfalen, **RP** = Rheinland-Pfalz, **SL** = Saarland, **SN** = Sachsen, **ST** = Sachsen-Anhalt, **SH** = Schleswig-Holstein, **TH** = Thüringen

G. Regelungen durch Arbeits- oder Tarifverträge

Von den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes kann grundsätzlich weder durch kollektiv- noch durch einzelvertragliche Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden. Das bedeutet, dass weder in Tarif- noch in Arbeitsverträgen Vorschriften festgeschrieben werden dürfen, die den einzelnen Arbeitnehmer schlechter stellen als die gesetzlichen Vorschriften. Einzige Ausnahme: In Tarifverträgen dürfen für die Berechnung der Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts niedrigere Bemessungsgrundlagen (zum Beispiel durch Nicht-Berücksichtigung von diversen Zuschlägen) vereinbart werden.

Wichtig

In Tarif- oder Arbeitsverträgen dürfen jedoch von den Vorschriften des Gesetzes abweichende Regelungen getroffen werden, wenn diese Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen.

IV. Anhang

A. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (so genanntes Lohnausgleichsverfahren)

1. Rechtsgrundlage

Um Kleinbetriebe bei den Entgeltfortzahlungskosten zu entlasten, war bereits im Lohnfortzahlungsgesetz von 1969 ein Kostenerstattungsverfahren vorgesehen. Auch nach dem Inkrafttreten des Entgeltfortzahlungsgesetzes von 1994 besteht das Kostenerstattungsverfahren fort, das seit dem 1. Januar 2006 im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) geregelt ist. Dieses Gesetz sieht neben einer Kostenerstattung für die Entgeltfortzahlung der Arbeitgeber auch eine Kostenerstattung für Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz vor.

Am Ausgleichsverfahren für die Entgeltfortzahlung können nur Arbeitgeber teilnehmen, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten erfolgt nicht mehr. Nicht berücksichtigt werden die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und schwer behinderte Beschäftigte. Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 10 Stunden arbeiten, werden mit 0,25 berechnet. Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, werden mit 0,5 und diejenigen Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden arbeiten, mit 0,75 gezahlt.

Am Verfahren zur Kostenerstattung nach dem Mutterschutzgesetz nehmen alle Arbeitgeber teil.

2. Erstattungen

Arbeitgeber mit in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmern haben gegen die gesetzlichen Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen einen Anspruch auf Erstattung bis zu 80 Prozent (dieser Prozentsatz kann durch die Satzung der Krankenkasse herabgesetzt werden) des an Arbeitnehmer und zur Berufsausbildung Beschäftigte fortgezählten Arbeitsentgelts.

Volle Rückerstattung erhalten alle Arbeitgeber (unabhängig von der Zahl der Beschäftigten) für folgende Aufwendungen:

- a) Erstattung der Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfrist sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung
- b) Die Entgeltfortzahlung für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz.

3. Aufbringung der Mittel

Die Mittel für die Ausgleichszahlungen an die Arbeitgeber werden durch eine Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

4. Freiwillige Ausgleichsverfahren

Auch Arbeitgeber mit mehr als 30 Arbeitnehmern können mit Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit innerhalb einzelner Wirtschaftszweige freiwillige Ausgleichsverfahren einrichten.

B. Arbeitsbefreiung zur Betreuung eines erkrankten Kindes

Wenn ein Arbeitnehmer nach ärztlichem Zeugnis ein krankes Kind betreuen muss und die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder zumutbar ist, sind die Voraussetzungen des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch erfüllt: Danach hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er aus persönlichen Gründen für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit ohne Verschulden seine Arbeit nicht erbringen kann. Ein solcher Grund ist auch die Betreuung eines kranken Kindes, wenn nach ärztlichem Zeugnis die Betreuung auf andere Weise als durch den Arbeitnehmer nicht gewährleistet werden kann. Als „verhältnismäßig nicht erheblich“ wird dabei von der Rechtsprechung in aller Regel ein Zeitraum von fünf Arbeitstagen angesehen.

Wichtig

Dieser gesetzliche Anspruch kann allerdings durch einen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Häufig wird in Tarifverträgen abschließend festgelegt, bei welchen Tatbeständen und in welchem Umfang jeweils der Arbeitnehmer unter Freistellung von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung einen Anspruch auf Arbeitsentgelt behält.

Besteht kein Anspruch nach § 616 BGB oder nach Tarif- oder Arbeitsvertrag auf bezahlte Freistellung, kann ein Freistellungsanspruch nach § 45 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Teil V (SGB V) bestehen. Danach hat ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber und auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse, wenn

- es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten versicherten Kindes der Arbeit fernbleibt,

- eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und
- das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Dieser Anspruch besteht nach § 45 Abs. 2 SGB V in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für allein erziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Bei mehreren zu betreuenden Kindern beträgt der Höchstanspruch 25 Arbeitstage, für allein erziehende Versicherte 50 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Darüber hinaus haben nach § 45 Abs. 4 SGB V gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine unbefristete unbezahlte Freistellung gegen ihren Arbeitgeber zur Beaufsichtigung, Betreuung und auch Pflege ihres erkrankten versicherten Kindes, wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Weitere Voraussetzung ist eine ärztlich attestierte Erkrankung,

- a) die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist,
- c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Dieser Anspruch besteht nur für einen Elternteil. Für die Dauer des Anspruchs wird Krankengeld gewährt.

Anspruch auf unbezahlte Freistellung haben nach § 45 Abs. 5 SGB V in den angesprochenen Fällen auch Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. privatversicherte Beschäftigte).

C. Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)

vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Artikel 80 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848, 2907)

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall.
- (2) Arbeitnehmer in Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

- (1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.
- (2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.
- (3) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
 1. vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

- (1) Für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.
- (1a) Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.
- (2) Ist der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die gleichzeitig infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist, zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 3 verpflichtet, bemisst sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für diesen Feiertag nach § 2.
- (3) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Dies gilt nicht im Falle des § 2 Abs. 2.
- (4) Durch Tarifvertrag kann eine von den Absätzen 1, 1a und 3 abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vereinbart werden.

§ 4a Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.
- (2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fort-

dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 6 Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach diesem Gesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 7 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern,
 1. solange der Arbeitnehmer die von ihm nach § 5 Abs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach § 5 Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt;

2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 6) verhindert.

- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 1 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

- (1) Die Vorschriften der § 3 bis 4a und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopfersversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die § 3 bis 4a und 6 bis 8 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der

medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm
- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 oder
 - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 2

unverzüglich vorzulegen.

§ 10 Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit

- (1) In Heimarbeit Beschäftigte (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) und ihnen nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a bis c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte haben gegen ihren Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, gegen diesen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt. Der Zuschlag beträgt
- 1. für Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 3,4 vom Hundert,
 - 2. für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 6,4 vom Hundert des Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern, des Beitrags zur Bundesagentur für Arbeit und der Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an gesetz-

lichen Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen. Der Zuschlag für die unter Nummer 2 aufgeführten Personen dient zugleich zur Sicherung der Ansprüche der von ihnen Beschäftigten.

- (2) Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d des Heimarbeitsgesetzes gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf Vergütung der von ihnen nach Absatz 1 nachweislich zu zahlenden Zuschläge.
- (3) Die nach den Absätzen 1 und 2 in Betracht kommenden Zuschläge sind gesondert in den Entgeltbeleg einzutragen.
- (4) Für Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes) kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, dass sie statt der in Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 bezeichneten Leistungen die den Arbeitnehmern im Falle ihrer Arbeitsunfähigkeit nach diesem Gesetz zustehenden Leistungen erhalten. Bei der Bemessung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt bleibt der Unkostenzuschlag außer Betracht.
- (5) Auf die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Zuschläge sind die § 23 bis 25, 27 und 28 des Heimarbeitsgesetzes, auf die in Absatz 1 dem Zwischenmeister gegenüber vorgesehenen Zuschläge außerdem § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden. Auf die Ansprüche der fremden Hilfskräfte der in Absatz 1 unter Nummer 2 genannten Personen auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist § 26 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden.

§ 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

- (1) Die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) haben gegen den Auftraggeber oder Zwischenmeister Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Den gleichen Anspruch haben die in § 1 Abs. 2 Buchstabe a bis d des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen,

wenn sie hinsichtlich der Feiertagsbezahlung gleichgestellt werden; die Vorschriften des § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 des Heimarbeitsgesetzes finden Anwendung. Eine Gleichstellung, die sich auf die Entgeltregelung erstreckt, gilt auch für die Feiertagsbezahlung, wenn diese nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist.

- (2) Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag im Sinne des § 2 Abs. 10,72 vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgelts ohne Unkostenzuschläge. Bei der Berechnung des Feiertagsgeldes ist für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. November bis 30. April und für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Feiertagsgeld ist unabhängig davon, ob im laufenden Halbjahreszeitraum noch eine Beschäftigung in Heimarbeit für den Auftraggeber stattfindet.
- (3) Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu zahlen. Ist die Beschäftigung vor dem Feiertag unterbrochen worden, so ist das Feiertagsgeld spätestens drei Tage vor dem Feiertag auszuzahlen. Besteht bei der Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit zwischen den Beteiligten Einvernehmen, das Heimarbeitsverhältnis nicht wieder fortzusetzen, so ist dem Berechtigten bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für die noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen. Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Auszahlung in die Entgeltbelege (§ 9 des Heimarbeitsgesetzes) einzutragen.
- (4) Übersteigt das Feiertagsgeld, das der nach Absatz 1 anspruchsberechtigte Hausgewerbetreibende oder im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende (Anspruchsberechtigte) für einen Feiertag auf Grund des § 2 seinen fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) gezahlt hat, den Betrag, den er auf Grund der Absätze 2 und 3 für diesen Feiertag erhalten hat, so haben ihm auf Verlangen seine Auftraggeber oder Zwischenmeister den Mehrbetrag anteilig zu erstatten. Ist der Anspruchsberechtigte gleichzeitig Zwischenmeis-

ter, so bleibt hierbei das für die Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden empfangene und weiter gezahlte Feiertagsgeld außer Ansatz. Nimmt ein Anspruchsberechtigter eine Erstattung nach Satz 1 in Anspruch, so können ihm bei Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit die erstatteten Beträge auf das Feiertagsgeld angerechnet werden, das ihm auf Grund des Absatzes 2 und des Absatzes 3 Satz 3 für die dann noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen ist.

- (5) Das Feiertagsgeld gilt als Entgelt im Sinne der Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes über Mithaftung des Auftraggebers (§ 21 Abs. 2), über Entgeltschutz (§ 23 bis 27) und über Auskunftspflicht über Entgelte (§ 28); hierbei finden die § 24 bis 26 des Heimarbeitsgesetzes Anwendung, wenn ein Feiertagsgeld gezahlt ist, das niedriger ist als das in diesem Gesetz festgesetzte.

§ 12 Unabdingbarkeit

Abgesehen von § 4 Abs. 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers oder der nach § 10 berechtigten Personen abgewichen werden.

§ 13 Übergangsvorschrift

Ist der Arbeitnehmer von einem Tag nach dem 9. Dezember 1998 bis zum 1. Januar 1999 oder darüber hinaus durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an seiner Arbeitsleistung verhindert, sind für diesen Zeitraum die seit dem 1. Januar 1999 geltenden Vorschriften maßgebend, es sei denn, dass diese für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente:	0 18 05 6767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt:	0 18 05 6767-11
Arbeitsmarktpolitik und -förderung:	0 18 05 6767-12
Arbeitsrecht:	0 18 05 6767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	0 18 05 6767-14
Infos für behinderte Menschen:	0 18 05 6767-15
Ausbildungsförderung/Ausbildungsbonus:	0 18 05 6767-18
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	0 18 05 6767-19
Mitarbeiterkapitalbeteiligung:	0 18 05 6767-20
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service: info.gehoerlos@bmas.bund.de	
Schreibtelefon:	0 18 05 6767-16
Fax:	0 18 05 6767-17
Gebärdentelefon:	gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

(Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.)

www.bmas.de · info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Januar 2010



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 164
Telefon: 01805 778090*
Telefax: 01805 778094*

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 01805 676716*
Fax: 01805 676717*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Druck: Silber Druck, Niestetal

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.