beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO

Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall

Stand: 12/2024

Wo finden sich gesetzliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung?

Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen, im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt.

Für wen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes?

Die Bestimmungen gelten für Arbeitnehmer und Auszubildende und zwar unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten oder nur geringfügig beschäftigt sind. Das Gesetz gilt nicht für behinderte Menschen in Behindertenwerkstätten, Beamte und Soldaten. Für Heimarbeiter gelten lediglich die Vorschriften über die wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall sowie Feiertagsbezahlung (§§ 10 und 11 EFZG), da sie nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gelten.

Sind Abweichungen vom Gesetz möglich?

Die Ansprüche des Entgeltfortzahlungsgesetzes sollen eine Absicherung des Lebensunterhalts im Krankheitsfall und an Feiertagen sicherstellen. Daher regelt § 12, dass grundsätzlich nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden darf.

Günstigere Regelungen – insbesondere für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – können in Tarifverträgen und Betriebs- oder Einzelvereinbarungen getroffen werden. Ebenso sind bei der Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts Abweichungen durch Tarifvertrag möglich. Jeder Arbeitnehmer sollte sich daher beim Betriebs- und Personalrat bzw. bei der für ihn zuständigen Gewerkschaft darüber informieren, ob und welche konkreten tarifvertraglichen Regelungen für ihn im Falle der Erkrankung bestehen.

Was gilt für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen?

Für Arbeitszeit, die durch einen gesetzlichen Feiertag ausfällt, erhält der Arbeitnehmer für den Feiertag das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn kein Feiertag wäre und er tatsächlich gearbeitet hätte. Es gilt das Recht des Arbeitsorts.

Welche Feiertage gelten als gesetzliche Feiertage im Saarland?

Neujahr
Karfreitag

Ostermontag
1. Mai
Christi Himmelfahrt
Pfingstmontag
3. Oktober
1. Weihnachtsfeiertag
2. Weihnachtsfeiertag
Fronleichnam
Mariä Himmelfahrt
Allerheiligen

Wann besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung am Feiertag?

Voraussetzung ist, dass der Feiertag der einzige Grund für den Arbeitsausfall war.

Hat z.B. ein Arbeitnehmer laut Schichtplan an dem Feiertag ohnehin frei, entfällt sein Anspruch auf Feiertagsentgelt. Ein Teilzeitbeschäftigter hat dann Anspruch auf die Bezahlung des Feiertags, wenn er üblicherweise an diesem Wochentag gearbeitet hätte oder für diesen Tag auf dem Schichtplan stand. Wird die ausfallende Arbeitszeit an einem anderen arbeitsfreien Tag nachgeholt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Feiertagsentgelt für den Feiertag und auf Arbeitslohn für die nachgeholte Arbeitszeit.

Der Anspruch auf Feiertagsentgelt entfällt, wenn der Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

Hat man Anspruch auf einen Feiertagszuschlag?

Wenn trotz eines Feiertags gearbeitet wird, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich nur Anspruch auf seinen normalen Lohn. Ein Anspruch auf einen Feiertagszuschlag besteht gesetzlich nicht. Ein solcher kann jedoch im Arbeitsvertrag oder einem anzuwendenden Tarifvertrag vereinbart sein.

Ab wann besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Der Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erstmals nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Besteht das Arbeitsverhältnis erst eine kürzere Zeit, muss der Arbeitnehmer, sofern er gesetzlich krankenversichert ist, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Krankengeld bei seiner Krankenkasse beantragen. Dies gilt nicht für geringfügig Beschäftigte, da sie kei-

nen Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse haben.

Übt der Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, so hat er gegen jeden seiner Arbeitgeber den Fortzahlungsanspruch.

In welchen Fällen ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen?

Anspruch auf die Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit die Arbeitsleistung erbracht hätte. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss also die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein.

Außerdem darf der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit auch nicht verschuldet haben. Verschulden liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer nach geltender Rechtsauffassung in besonders grober Weise und leichtsinnig gegen das von einem verständigen Menschen zu erwartende Verhalten verstoßen hat. Ein Verschulden des Arbeitnehmers liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten den Heilungsprozess verzögert oder gefährdet und somit den Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit verhindert. Der Arbeitnehmer darf also während der Arbeitsunfähigkeit nichts tun, was die Heilung gefährdet oder verzögert.

Wie lange besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Für die Dauer der Erkrankung, höchstens aber bis zu sechs Wochen (42 Kalendertage) besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber.

Wann entsteht der Anspruch von neuem?

Erkrankt der Arbeitnehmer nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit an einem anderen Leiden, entsteht ein neuer Fortzahlungsanspruch von bis zu sechs Wochen. Ist jedoch nach ärztlicher Diagnose dieselbe Krankheit die Ursache für die erneute Arbeitsunfähigkeit, besteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nur, wenn der Arbeitnehmer vor der neuen Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit erkrankt war oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Außerdem ist ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung dann gegeben, wenn zwei verschiedene Krankheiten nacheinander Arbeitsunfähigkeit begründen, zwischen beiden Krankheiten Arbeitsfähigkeit

vorlag und die vorhergehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beendet war.

Beispiel zur Sechs-Monats-Frist:

Krankheit A

01.08.-30.09. (61 Tage)

04.12.-22.12 (19 Tage)

Kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten keine sechs Monate liegen.

Beispiel zur Zwölf-Monats-Frist:

Krankheit A

01.04.-30.04. (30 Tage)

04.09.-06.09. (3 Tage)

01.12.-04.12. (4 Tage)

04.04.-18.04 im Folgejahr neuer Anspruch für weitere max. 42 Tage

Neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Erkrankung vom 04.04. – 18.04., da eine neue Jahresfrist begonnen hat.

Was ist zu tun, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber ausgeschöpft ist?

Ist der Entgeltfortzahlungsanspruch ausgeschöpft, besteht für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld bei der Krankenkasse. Auch hier gilt jedoch, dass geringfügig Beschäftigte keinen Krankengeldanspruch haben.

Was gilt, wenn zu einer bereits bestehenden Krankheit eine weitere Erkrankung hinzutritt?

Beim Hinzutreten einer Erkrankung zu einer bereits bestehenden Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Anspruchsdauer

von sechs Wochen nicht. Dies gilt auch dann, wenn die hinzugetretene Erkrankung für sich allein gesehen eine Arbeitsunfähigkeit begründet. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass bei einer neuen, auf einem anderen Grundleiden beruhenden Krankheit kein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht, wenn die vorhergehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit noch nicht beendet war.

Beispiel:

Krankheit A
16.05. –- 20.05. (5 Tage)

Krankheit B
10.06. – 15.07. (36 Tage)

Krankheit A
10.07. – 25.07. (16 Tage)

Anspruch: **16.05. bis 20.05. (5 Tage)**
10.06. bis 21.07. (42 Tage)

Ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist dann gegeben, wenn zwei verschiedene Krankheiten nacheinander Arbeitsunfähigkeit begründen, zwischen beiden Krankheiten Arbeitsfähigkeit vorlag und die vorhergehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beendet war.

Für welche Tage wird die Entgeltfortzahlung geleistet?

Grundsätzlich ist Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, dass wegen der Erkrankung nicht gearbeitet werden konnte. Die Krankheit muss also ursächlich für den Arbeitsausfall sein. Das bedeutet, dass für Tage, an denen man gearbeitet hätte und nur wegen der Erkrankung nicht arbeiten konnte, der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten muss.

Wie hoch ist die Entgeltfortzahlung bei regelmäßiger Arbeitszeit?

Bei regelmäßiger Arbeitszeit muss der Arbeitgeber dem erkrankten Arbeitnehmer das Entgelt fortzahlen, das er normalerweise in dieser Zeit verdient hätte. Der ausgefallene Tag wird also so berechnet, wie er üblicherweise gearbeitet worden wäre (Entgeltausfallprinzip).

Beispiel: Lisa Müller arbeitet von Montag bis Freitag je acht Stunden am Tag. Sie erkrankt von Mittwoch bis Samstag. Für Mittwoch bis Freitag müssen ihr somit je acht Stunden gutgeschrieben und bezahlt werden. Der Samstag bleibt als arbeitsfreier Tag außen vor.

Was gilt bei Arbeit auf Abruf?

Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung auf Abruf erbringen, ordnet § 12 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz seit dem 1.1.2019 an, dass sich, sofern noch keine Diensteinteilung bzw. kein Abruf erfolgt war, die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Krankheitsfall nicht nach dem Entgeltausfallprinzip, sondern nach der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum) bestimmt.

Wie hoch ist die Entgeltfortzahlung bei unregelmäßiger Arbeitszeit?

Ist die Arbeitszeit an den einzelnen Tagen unregelmäßig lang, so muss, wenn die Dauer der Arbeitszeit laut Dienstplan feststeht, die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit gutgeschrieben und bezahlt werden.

Beispiel: Lisa Müller arbeitet von Montag bis Mittwoch je acht Stunden am Tag, Donnerstag und Freitag je fünf Stunden. Sie erkrankt von Mittwoch bis Samstag. Für Mittwoch müssen ihr somit acht Stunden gutgeschrieben und bezahlt werden, für Donnerstag und Freitag je fünf Stunden. Der Samstag bleibt als arbeitsfreier Tag außen vor. Es ist hingegen nicht zulässig, Lisa Müller nur eine durchschnittliche Arbeitszeit von 6,8 Stunden pro Tag gutzuschreiben, da so ggfs. unzulässige Minusstunden entstehen könnten.

Nur für den Fall, dass es keinen Dienstplan gibt und die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit nicht nachvollziehbar ist, weil sie beispielsweise flexibel eingeplant wird, ist zur Bestimmung der „regelmäßigen" Arbeitszeit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung zulässig und geboten.

In der Vergangenheit hat das Bundesarbeitsgericht für die Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung g einen Vergleichszeitraum von zwölf Monaten vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit herangezogen. In Anlehnung an die gesetzlichen Regelungen zur Arbeit auf Abruf dürfte zukünftig auch ein Abstellen auf einen Referenzzeitraum von drei Monaten vor Beginn der Erkrankung in Betracht kommen.

Was ist bei unregelmäßigen Dienstplanzeiten zu beachten?

Wäre an dem Krankheitstag nach Dienstplan nicht gearbeitet worden, besteht auch kein Entgeltfortzahlungsanspruch. Etwas anderes gilt dann, wenn die Arbeitszeit immer nur für einen bestimmten Zeitraum geplant wird und der Arbeitnehmer über diesen Zeitraum hinaus erkrankt. Dann ist es nicht zulässig, die Arbeitszeit so zu planen, dass kein oder weniger Einsatz erfolgt wäre. Die Dienstplanung darf also nicht die Erkrankung zum Anlass nehmen, weniger Stunden oder Freischichten einzuplanen.

Werden auch Zuschläge und Zulagen von der Entgeltfortzahlung umfasst?

Etwaige Zuschläge (z.B. Nachtzuschläge), Prämien und Provisionen werden bei der Entgeltfortzahlung berücksichtigt. Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, wie beispielsweise Auslösungen, Verpflegungskostenzuschüsse und Schmutzzulagen sind jedoch ausgenommen.

Werden auch geleistete Überstunden bei der Entgeltfortzahlung berücksichtigt?

Überstunden werden bei der Höhe der Entgeltfortzahlung nicht berücksichtigt, es sei denn, sie fallen regelmäßig an.

Wie meldet man sich korrekt krank?

Sobald man Kenntnis von seiner Arbeitsunfähigkeit hat, muss man die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, seinem Arbeitgeber mitteilen. Man muss also spätestens vor Dienstbeginn bzw. ab Kenntnis der Erkrankung, den zuständigen Vorgesetzten informieren. Dies gilt auch bei Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit. Für die Mitteilung ist keine besondere Form vorgesehen. Auch muss nicht die Art der Erkrankung mitgeteilt werden. Es empfiehlt sich jedoch, die Meldung in beweisbarer Form zu machen. Außerdem müssen Arbeitnehmer das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen und sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform ausstellen lassen.

Mit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum 01. Januar 2023 wurde die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform („gelber Schein") nun weitestgehend durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzt.

Der Arzt übermittelt fortan die entsprechenden Daten an die Krankenkasse des Arbeitnehmers, welche die erforderlichen Daten dann wiederum für den Arbeitgeber bereitstellt. Dieser ruft die Daten bei der Krankenkasse ab, sofern der Arbeitnehmer seiner Anzeigepflicht nachgekommen ist und der Arbeitgeber somit Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit und der Abrufbarkeit der Daten erlangt hat. Kommt es zu einem Störfall (z.B. Fehler in der Datenübermittlung), so dient die papierhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weiterhin als Nachweis.

Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit muss erfolgen, sobald die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage (d.h. auch Samstage, Sonn- und Feiertage zählen mit) dauert. Der Arbeitgeber kann dies aber auch schon früher verlangen.

Achtung: Häufig gibt es entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag, die den gesetzlichen Regelungen vorgehen und dann individuell zu beachten sind.

Womit muss ich rechnen, wenn der Arbeitgeber keinen ärztlichen Nachweis über das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit erhält?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung für die Dauer der Erkrankung solange verweigern, bis der ärztliche Nachweis vorliegt. Kommt es zu einem Störfall (z.B. Fehler in der Datenübermittlung), so dient die papierhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weiterhin als Nachweis.

Darüber hinaus besteht die Gefahr einer Abmahnung oder gar einer verhaltensbedingten Kündigung.

Gelten die Regelungen zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für jeden?

Die bisherigen Regelungen (Anzeige- und Nachweispflicht in Papierform) gelten noch immer für privat versicherte Arbeitnehmer, Minijobber in Privathaushalten sowie in Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt wird, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt. Diese Personen müssen weiterhin selbst ihrem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorlegen. Eine Übermittlung der Daten durch die Krankenkassen erfolgt nicht.

Kann der Arbeitgeber den „Krankenschein“ anzweifeln?

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Ärzten korrekt ausgestellt werden. Aus diesem Grund stellt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ei-

nen sogenannten Anscheinsbeweis dar, der bei Zweifeln vom Arbeitgeber erschüttert werden müsste. Hierfür muss der Arbeitgeber triftige Gründe vortragen. Erst wenn der Anscheinsbeweis erschüttert wurde, muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen.

In mehreren aktuellen Urteilen haben das Bundesarbeitsgericht und weitere Instanzgerichte für den Fall, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit der zeitgleichen Krankmeldung, die bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses attestiert wurde, den Anscheinsbeweis der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als erschüttert angesehen.

Was ist zu beachten, wenn die Erkrankung im Ausland eintritt?

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 Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Was gilt, wenn ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit verursacht hat?

Hat der Erkrankte, z.B. wegen eines Unfalles, gegen einen Dritten einen gesetzlich begründeten Schadensersatzanspruch auch wegen seines Verdienstausfalles, geht dieser Anspruch auf den Arbeitgeber kraft Gesetzes über. Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber dafür alle erforderlichen Angaben zu machen.

Was gilt, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ansteht?

Bei solchen Maßnahmen (z.B. „Kuren“) besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn ein Sozialleistungsträger (z.B. Rententräger oder Krankenkasse) die Maßnahme vor Antritt be-

willigt hat und die Kosten der Maßnahme übernimmt. Die Maßnahme muss in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werden. Sie kann sowohl stationär oder teilstationär als auch ambulant durchgeführt werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Beginn der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die eventuelle Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm den Bewilligungsbescheid des Sozialleistungsträgers für die Maßnahme oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen.

Wann endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, es sei denn, der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis gerade aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Dies wird in der Regel dann angenommen, wenn der Beginn der Arbeitsunfähigkeit und die Kündigung zeitlich zusammenfallen.

Leistet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nicht, so kann der Arbeitnehmer Krankengeld bei seiner Krankenkasse beantragen (sofern er versicherungspflichtig beschäftigt ist) und Klage beim Arbeitsgericht erheben. Hierbei sind etwaige vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen zu beachten.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de