



beraten.bilden.forschen.

**ARBEITS- UND
SOZIALRECHTSINFO**



Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall

Grundsätzliches

Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen, im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Es gilt für Angestellte, Arbeiter 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.

Das Gesetz legt Mindestnormen fest, von denen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

Abweichung durch Tarifverträge

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.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Für Arbeitszeit, die durch einen gesetzlichen Feiertag ausfällt, erhält der Arbeitnehmer für den Feiertag zu 100 Prozent das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn kein Feiertag wäre und er tatsächlich gearbeitet hätte. Es gilt das Recht des Arbeitsorts.

Feiertage im Saarland

Neujahr
Karfreitag
Ostermontag
1. Mai
Christi Himmelfahrt
Pfingstmontag
3. Oktober
1. Weihnachtsfeiertag



2. Weihnachtsfeiertag
Fronleichnam
Mariä Himmelfahrt
Allerheiligen

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 nachgeholtete Arbeitszeit. Wenn trotz 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.

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

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Dauer und Höhe

Der **sechswöchige 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. Geringfügig Beschäftigte haben jedoch keinen Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse. Die krankheitsbedingte **Arbeitsunfähigkeit** muss die **alleinige Ursache** für den Ausfall der Arbeitsleistung sein. Anspruch auf die Entgeltfortzahlung besteht also nur dann, wenn der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit die Arbeitsleistung erbracht hätte.

Der Arbeitnehmer darf seine **Arbeitsunfähigkeit auch nicht verschuldet** haben. Verschulden liegt jedoch nur 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.

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

Für die Dauer der Erkrankung, höchstens aber bis zu sechs Wochen (42 Kalendertage), ist dem Arbeitnehmer **das Entgelt fortzuzahlen, das er normalerweise in dieser Zeit verdient** hätte. Es gilt das sogenannte **Entgeltausfallprinzip**. Etwaige Zuschläge, Prämien und Provisionen werden bei der Entgeltfortzahlung berücksichtigt. Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers wie beispielsweise Auslösungen, Verpflegungskostenzuschüsse und Schmutzzulagen sind jedoch ausgenommen. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt, es sei denn, sie fallen regelmäßig an.

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 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.

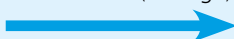
Beispiel zur Sechs-Monats-Frist:

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. 04.09.-06.09. 01.12.-07.12. 04.04.-18.04

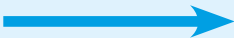


Neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Erkrankung vom 04.04. – 18.04., da eine neue Jahresfrist begonnen hat.

Es muss also genau geprüft werden, ob der sechswöchige Anspruch bereits für die vorangegangene Erkrankung „verbraucht“ wurde. Ist dieser Anspruch ausgeschöpft, muss der gesetzlich versicherte Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld bei seiner Krankenkasse beantragen. Auch hier gilt jedoch, dass geringfügig Beschäftigte keinen Krankengeldanspruch haben. 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. Ein Hinzutreten liegt vor, wenn mindestens an einem Tag zwei Krankheiten nebeneinander bestanden haben.

Beispiel:

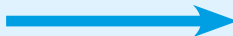
Krankheit A 16.05. - 20.05. (5 Tage)



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 und zwischen beiden Krankheiten Arbeitsfähigkeit vorlag. Bei einer neuen Erkrankung ohne zwischenzeitliche Arbeitsaufnahme sind, je nach Einzelfall,

Besonderheiten zu beachten. Die Beratungsabteilung der AK steht Mitgliedern für eine individuelle Beratung gerne zur Verfügung.

Anzeige- und Nachweispflichten

Sobald der Arbeitnehmer Kenntnis von seiner Arbeitsunfähigkeit hat, muss er seine Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich seinem Arbeitgeber mitteilen. Dies gilt auch bei Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit. Für die Mitteilung ist keine besondere Form vorgesehen. Auch muss nicht die Art der Erkrankung mitgeteilt werden.

Außerdem ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit zu geben, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage andauert. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, eine frühere Vorlage - auch ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit - zu verlangen. Solange der Erkrankte die ärztliche Bescheinigung nicht beim Arbeitgeber abgibt, kann dieser die Entgeltfortzahlung verweigern. Die Entgeltfortzahlung muss aber nachgeholt werden, wenn die ordnungsgemäße Bescheinigung zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt wird. Die verspätete Vorlage der Bescheinigung kann allerdings eine Abmahnung zur Folge haben.

Auch nach Ende des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit mittels Bescheinigung nachzuweisen.

Bei einer **Erkrankung im Ausland** hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und seine Auslandsadresse schnellstmöglich mitzuteilen sowie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu übersenden. Sofern er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, muss er auch diese unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit informieren. Sobald er zurückgekehrt ist, muss er sich bei beiden unverzüglich melden.

Schadenersatz bei Fremdverschulden

Hat der Erkrankte, z.B. wegen eines Unfalles, gegen einen Dritten einen gesetzlich begründeten Schadenersatzanspruch auch wegen seines Verdienstausfalles, geht dieser Anspruch auf den Arbeitgeber kraft Gesetzes über. Der Arbeitnehmer



hat seinem Arbeitgeber dafür alle erforderlichen Angaben zu machen.

Ende der 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.

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

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

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

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de