

Sonderserie - Entgeltfortzahlung

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von **sechs Wochen**. Zur Berechnung der Sechswochenfrist vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 7.

Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) **alle Arbeitnehmer** und Auszubildende. Auf den Umfang der Beschäftigung kommt es nicht an. Deshalb haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ausgenommen von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer. Diese Personen erhalten als Ausgleich dafür aber vom Arbeitgeber einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen für Arbeitnehmer

Gemäß § 1 EFZG hat der Arbeitnehmer im Krankheitsfall und an Feiertagen einen Anspruch auf Zahlung seines vollständigen Arbeitsentgelts.

Der Arbeitnehmer soll im Krankheitsfall durch das Entgeltfortzahlungsgesetz so gestellt werden, wie er stehen würde, wenn er nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden wäre (BAG, Urt. v. 7.11.1975, EzA § 1 LohnFG Nr. 44).

Anwendbarkeit des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz ist anwendbar auf Arbeitnehmer. Keine Anwendung findet es daher unter anderem auf Vorstände und Geschäftsführer. Es gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland auch für Ausländer, soweit nicht wirksam ein ausländisches Arbeitsstatut vereinbart ist.

Anwendbarkeit des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz ist anwendbar auf Arbeitnehmer.

Keine Anwendung findet es daher unter anderem auf Vorstände und Geschäftsführer. Es gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland auch für Ausländer, soweit nicht wirksam ein ausländisches Arbeitsstatut vereinbart ist.

Feiertagslohn

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall anlässlich von gesetzlichen Feiertagen ist steuer- und beitragspflichtig.

Soweit bei der Berechnung des Feiertagslohns nach dem Lohnausfallprinzip Zuschläge für Sonntags- oder Nachtarbeit berücksichtigt worden sind, können diese nicht steuer- und beitragsfrei bleiben, da sie nicht für tatsächlich geleistete Sonntags- oder Nachtarbeit gezahlt werden (vgl. das Stichwort „Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit“).

Im Einzelnen gilt zur Lohnfortzahlung an Feiertagen Folgendes:

2

Einen **Anspruch auf Lohnzahlung an gesetzlichen Feiertagen** haben nach § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) grundsätzlich alle Arbeitnehmer, also auch Aushilfskräfte und Teilzeitbeschäftigte sowie Auszubildende. Ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht nur für gesetzliche Feiertage.

Aus den Feiertagsgesetzen der einzelnen Bundesländer ergibt sich folgende Übersicht:

Feiertage in allen Bundesländern:

- Januar
- Karfreitag
- Ostermontag
- Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Oktober (Tag der deutschen Einheit)
- Weihnachtsfeiertag
- Weihnachtsfeiertag

Feiertage in einzelnen Bundesländern:

- Heilige Drei Könige (6. Januar) in Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen-Anhalt,
- Ostersonntag in Brandenburg,
- Pfingstsonntag in Brandenburg,
- Fronleichnam in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland,
- Sachsen (in bestimmten Gemeinden in den Landkreisen Bautzen und Westlausitzkreis) und Thüringen (in Gemeinden mit überwiegend katholischer Wohnbevölkerung),
- Friedensfest (8. August) **nur** in der Stadt Augsburg,
- Mariä Himmelfahrt (15. August) in Bayern (in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung)
- und Saarland,
- Reformationstag (31. Oktober) in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt
- und Thüringen (im Jahr 2017 ist der Reformationstag ein bundeseinheitlicher gesetzlicher Feiertag),
- Allerheiligen (1. November) in Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und
- Saarland,
- Buß- und Betttag **nur** in Sachsen[1].

3

Maßgebend ist das Recht des Landes, in dem der Beschäftigungsort (vgl. § 9 SGB IV) liegt. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, besteht der Arbeitslohnanspruch nur, wenn tatsächlich wegen des Feiertags Arbeitslohn ausgefallen ist, der Arbeitnehmer also an diesem Sonntag sonst gearbeitet hätte.

Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung dieser Feiertage (§ 2 Abs. 3 EntgFG).

Besteht zwischen Weihnachten und Neujahr Betriebsruhe, entfällt der Anspruch auf Feiertagsbezahlung, wenn der Arbeitnehmer am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach der Betriebsruhe unentschuldig fehlt.

Die Höhe der **Feiertagsvergütung** errechnet sich nach dem sog. **Lohnausfallprinzip**, d. h. der Arbeitnehmer ist so zu vergüten, als hätte er

am Feiertag gearbeitet. Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bei Beschäftigten mit einem festen Monatsgehalt oder Wochenlohn führt der Arbeitsausfall an einem Feiertag somit nicht zu einem Verdienstausschlag; die Bezahlung von Feiertagslohn erübrigt sich.

Andere Arbeitnehmer (Zeitlohnempfänger) haben Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall wegen des Feiertages zu zahlen gewesen wäre. Zu berücksichtigen sind somit insbesondere:

- Zulagen und Zuschläge (z. B. Erschwerniszuschläge),
- Zuschläge für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit,
- ausgefallene Überstunden,
- durchschnittlicher Akkordverdienst,
- durchschnittliche Provisionen.

Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Entgeltfortzahlung“ wird hingewiesen.

4

Fällt der Feiertag in den **Urlaub**, darf dieser Tag nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden (§ 3 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz). Daraus folgt, dass sich die Bezahlung dieses Tages nicht nach den tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen für die Berechnung des Urlaubsentgelts richtet (vergangenheitsbezogene Berechnung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Urlaub, vgl. „Urlaubsentgelt“), sondern nach dem vorstehend erläuterten Lohnausfallprinzip.

Fällt der Feiertag in die Zeit eines **unbezahlten Urlaubs**, so besteht kein Anspruch auf Feiertagslohn.

Ist der Arbeitnehmer **arbeitsunfähig erkrankt** und fällt in den Entgeltfortzahlungszeitraum ein gesetzlicher Feiertag, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe der Feiertagsvergütung.