

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Arbeitshilfen für die Praxis

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Loewer

Schönhauser Allee 83

10439 Berlin

030/44674467

www.jurati.de

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Entgeltfortzahlung während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und für Feiertage sind die häufigsten Ausnahmen vom Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“.

Anspruch auf entsprechende Entgeltfortzahlung haben nach § 1 II EFZG alle Arbeitnehmer (das Gesetz verwendet noch die heute nicht mehr übliche Unterteilung in Arbeiter und Angestellte) sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Für den Bereich der Heimarbeit gelten die Sondervorschriften der §§ 10 und 11 EFZG.

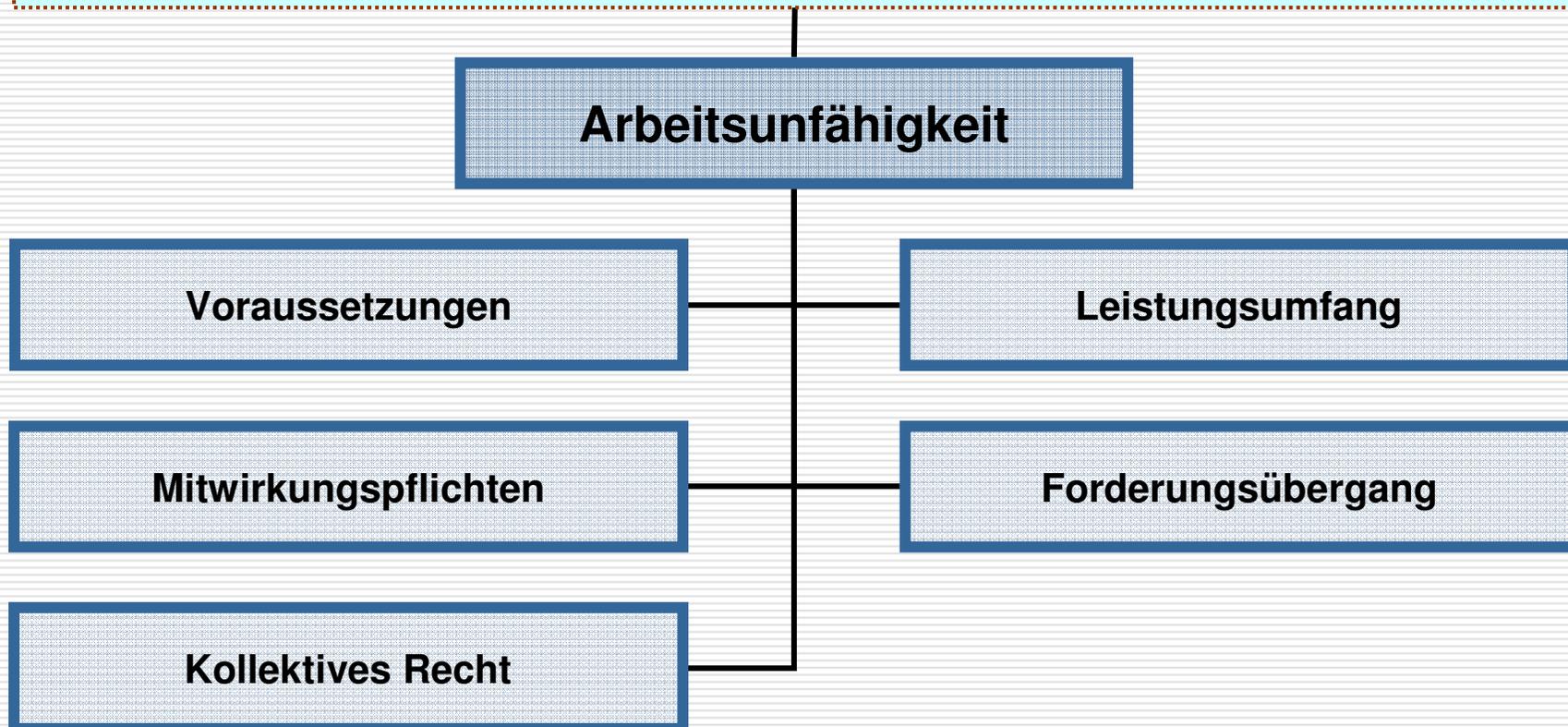
```
graph LR; A[Arbeitsunfähigkeit]; B[Feiertagsentgelt];
```

Arbeitsunfähigkeit

Feiertagsentgelt

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Nach § 3 I 1 EFZG haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit krankheitsbedingten Ausfalls bis zu Dauer von sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind.



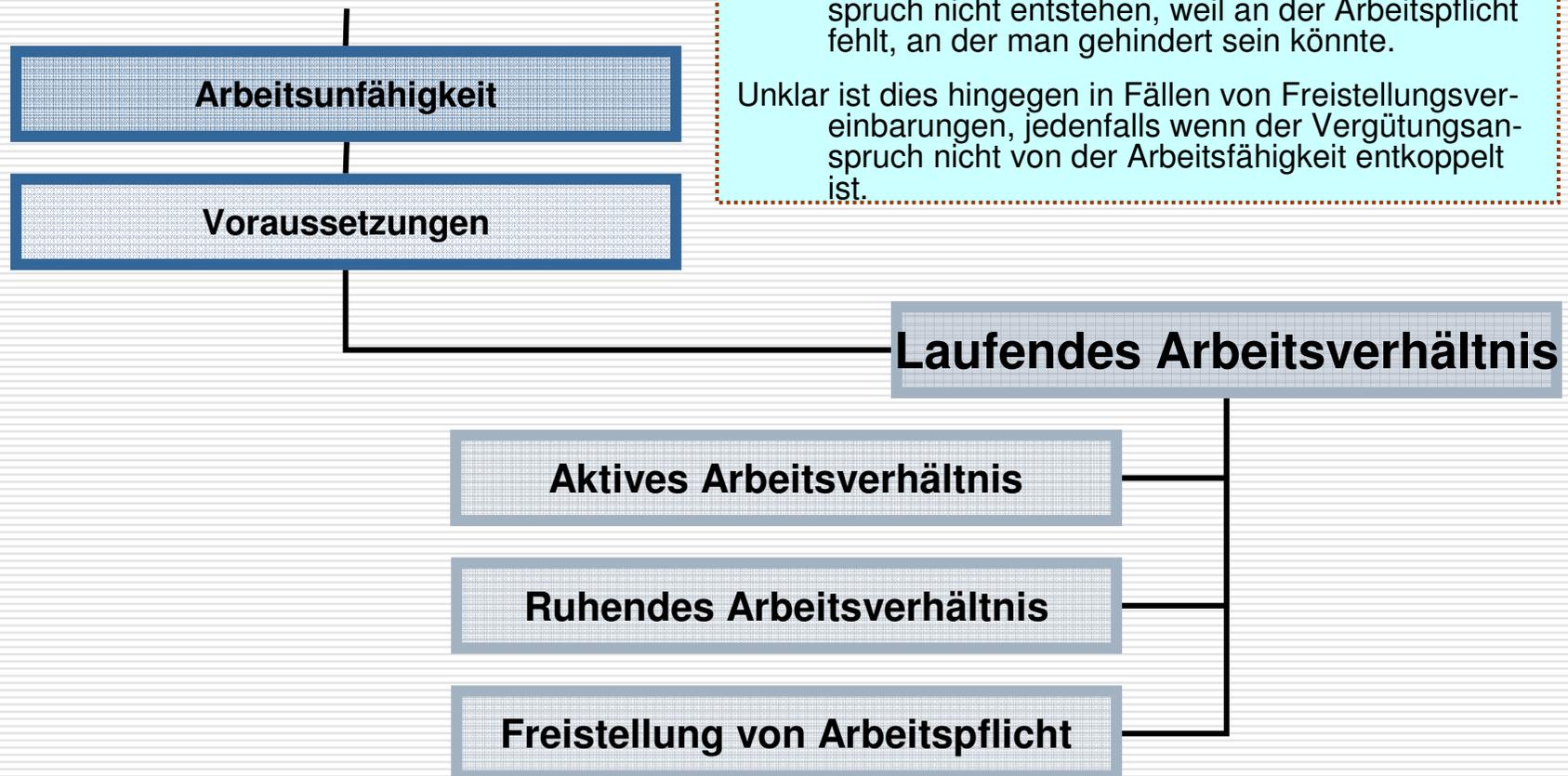
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 EFZG setzen Folgendes voraus:

- Laufendes Arbeitsverhältnis
- Krankheitsbedingter Ausfall
- Verstreichen der Wartezeit



3.2 Entgeltfortzahlung

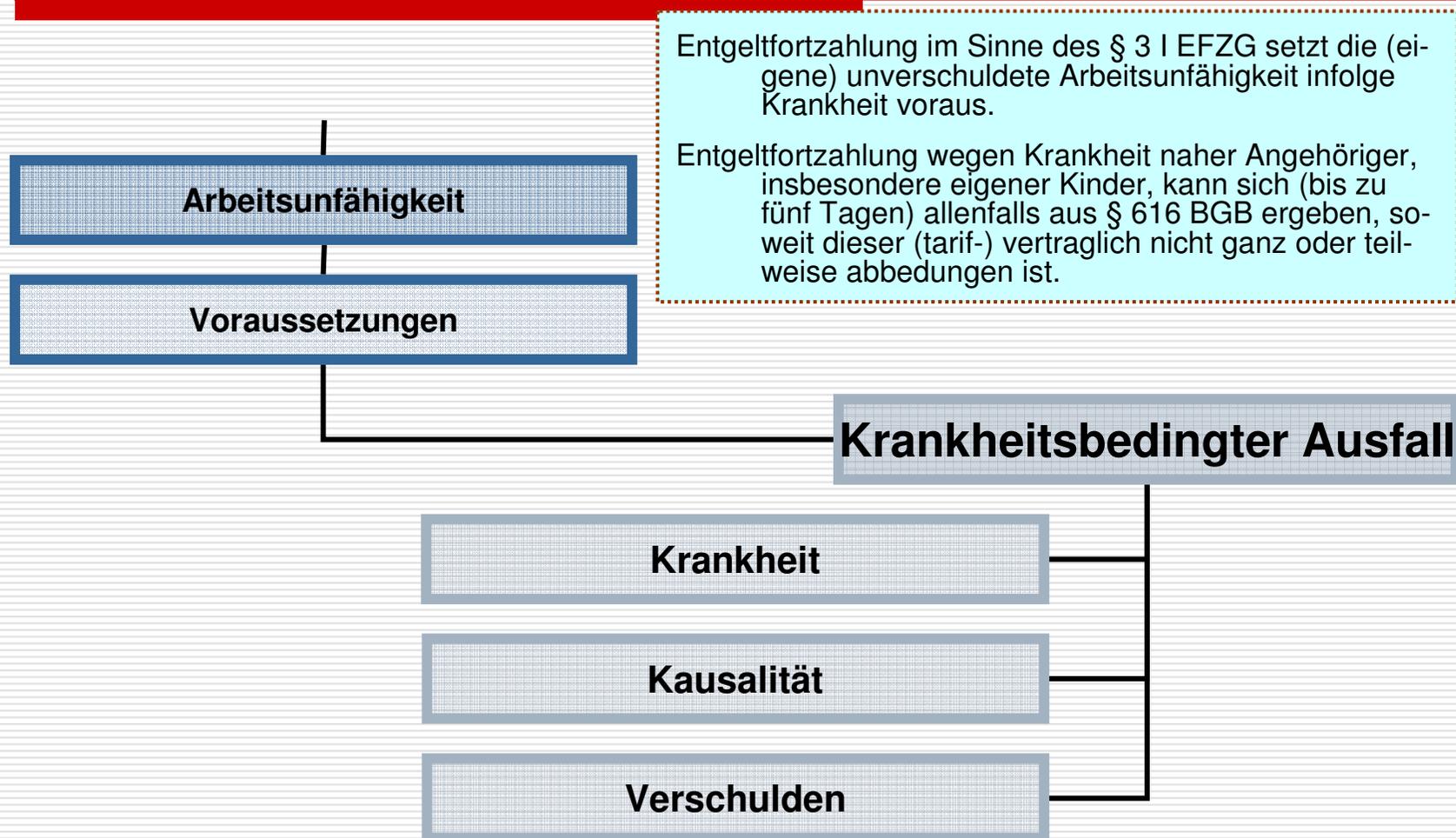


§ 3 I 1 EFZG regelt die Entgeltfortzahlungspflicht trotz Hinderung an der Arbeitsleistung. Im aktiven Arbeitsverhältnis ist dies immer denkbar.

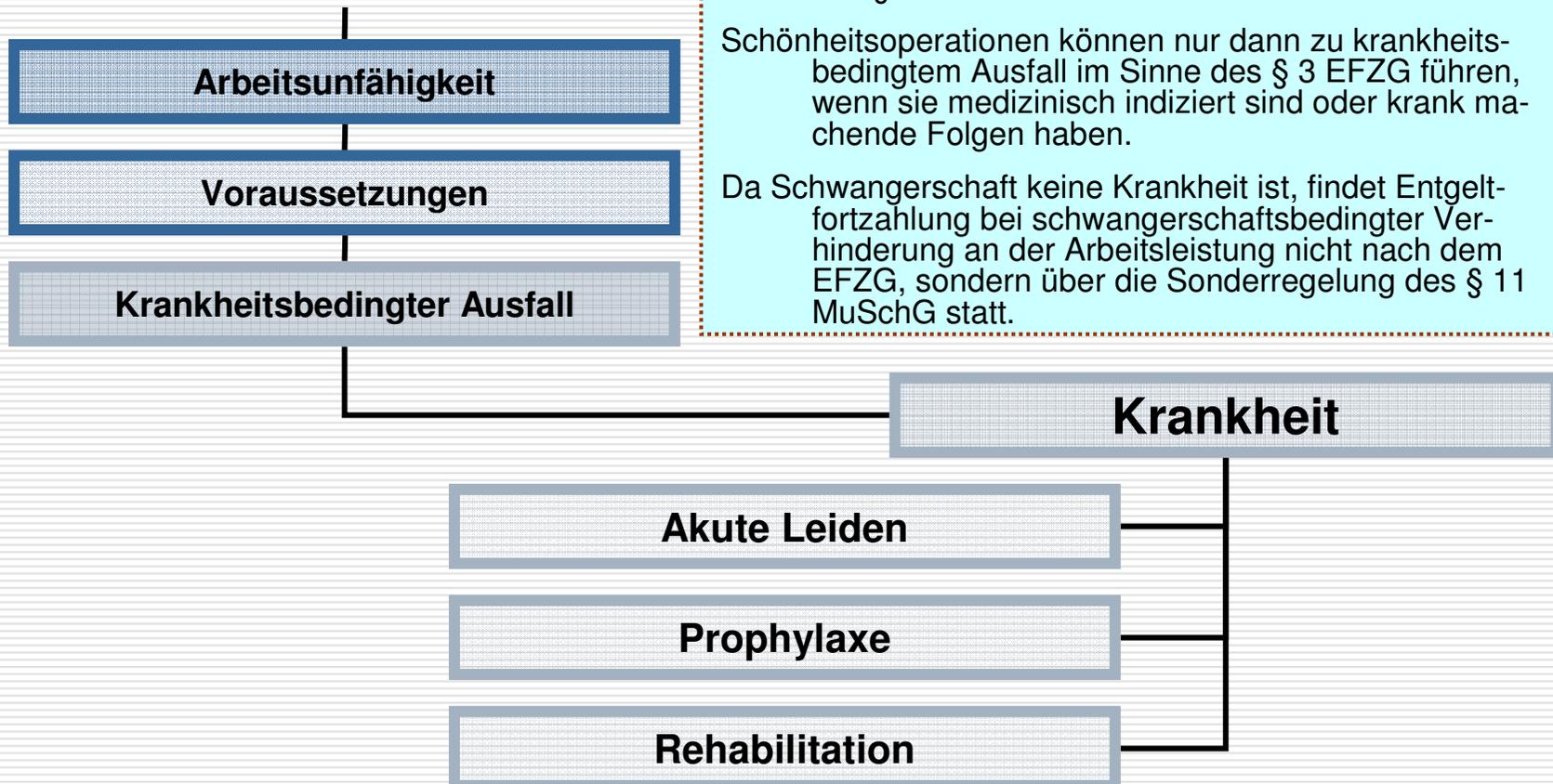
Im ruhenden Arbeitsverhältnis (beispielsweise Eltern- oder Pflegezeit) kann dagegen ein derartiger Anspruch nicht entstehen, weil an der Arbeitspflicht fehlt, an der man gehindert sein könnte.

Unklar ist dies hingegen in Fällen von Freistellungsvereinbarungen, jedenfalls wenn der Vergütungsanspruch nicht von der Arbeitsfähigkeit entkoppelt ist.

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung



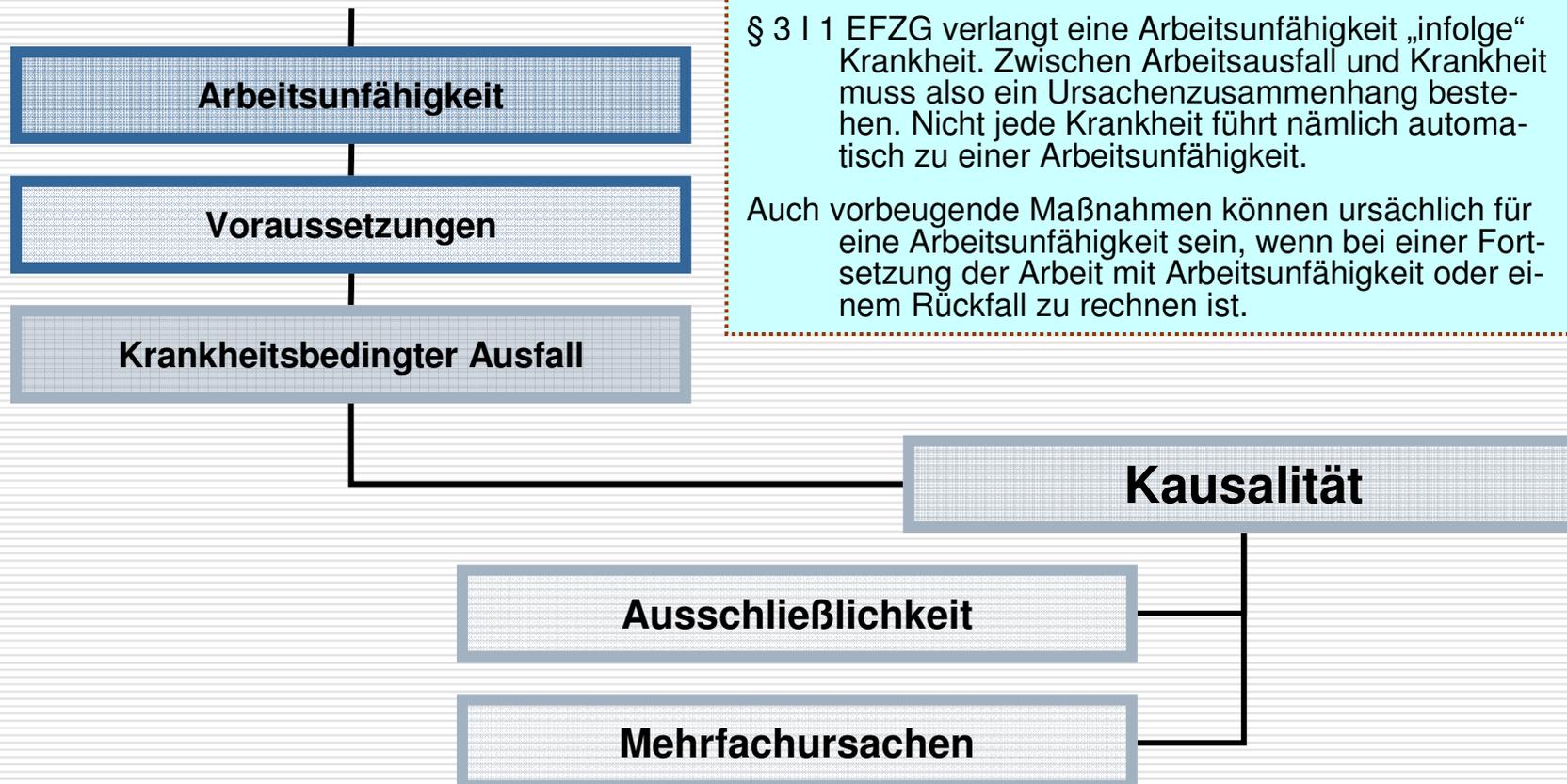
Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG besteht nur bei krankheitsbedingten Ausfällen. Ursache und Heilbarkeit der Erkrankung spielen dabei keine Rolle. Suchtbedingte Ausfälle können deshalb auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung auslösen.

Bewilligte und stationär durchgeführte Maßnahmen medizinischer Vorsorge und Rehabilitation (Kuren) stehen nach § 9 I EFZG einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleich, ebenso nach § 3 II 1 EFZG die nicht rechtswidrige Sterilisation oder Schwangerschaftsabbrüche unter den Voraussetzungen des § 3 II 2 EFZG.

Schönheitsoperationen können nur dann zu krankheitsbedingtem Ausfall im Sinne des § 3 EFZG führen, wenn sie medizinisch indiziert sind oder krank machende Folgen haben.

Da Schwangerschaft keine Krankheit ist, findet Entgeltfortzahlung bei schwangerschaftsbedingter Verhinderung an der Arbeitsleistung nicht nach dem EFZG, sondern über die Sonderregelung des § 11 MuSchG statt.

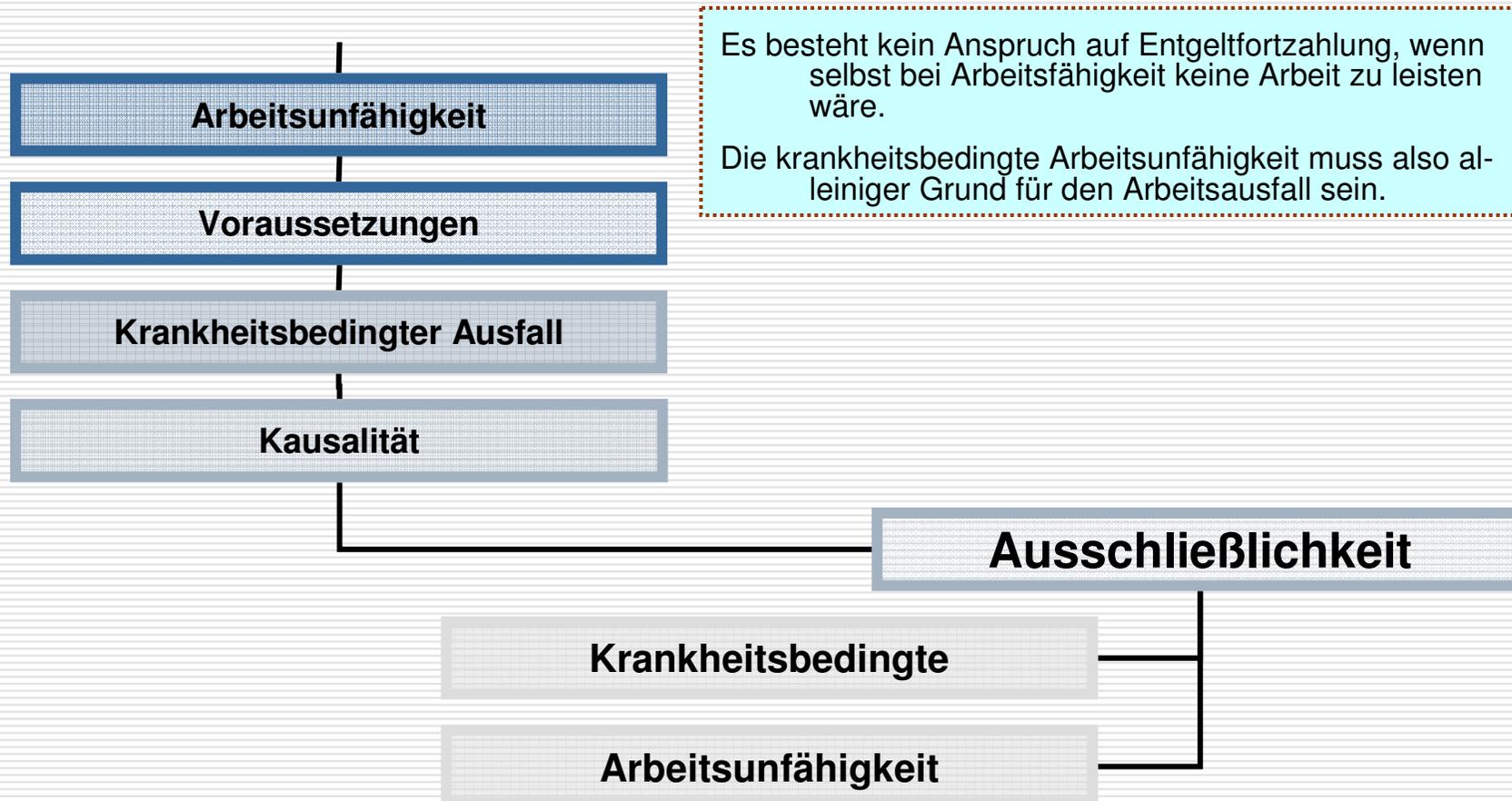
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



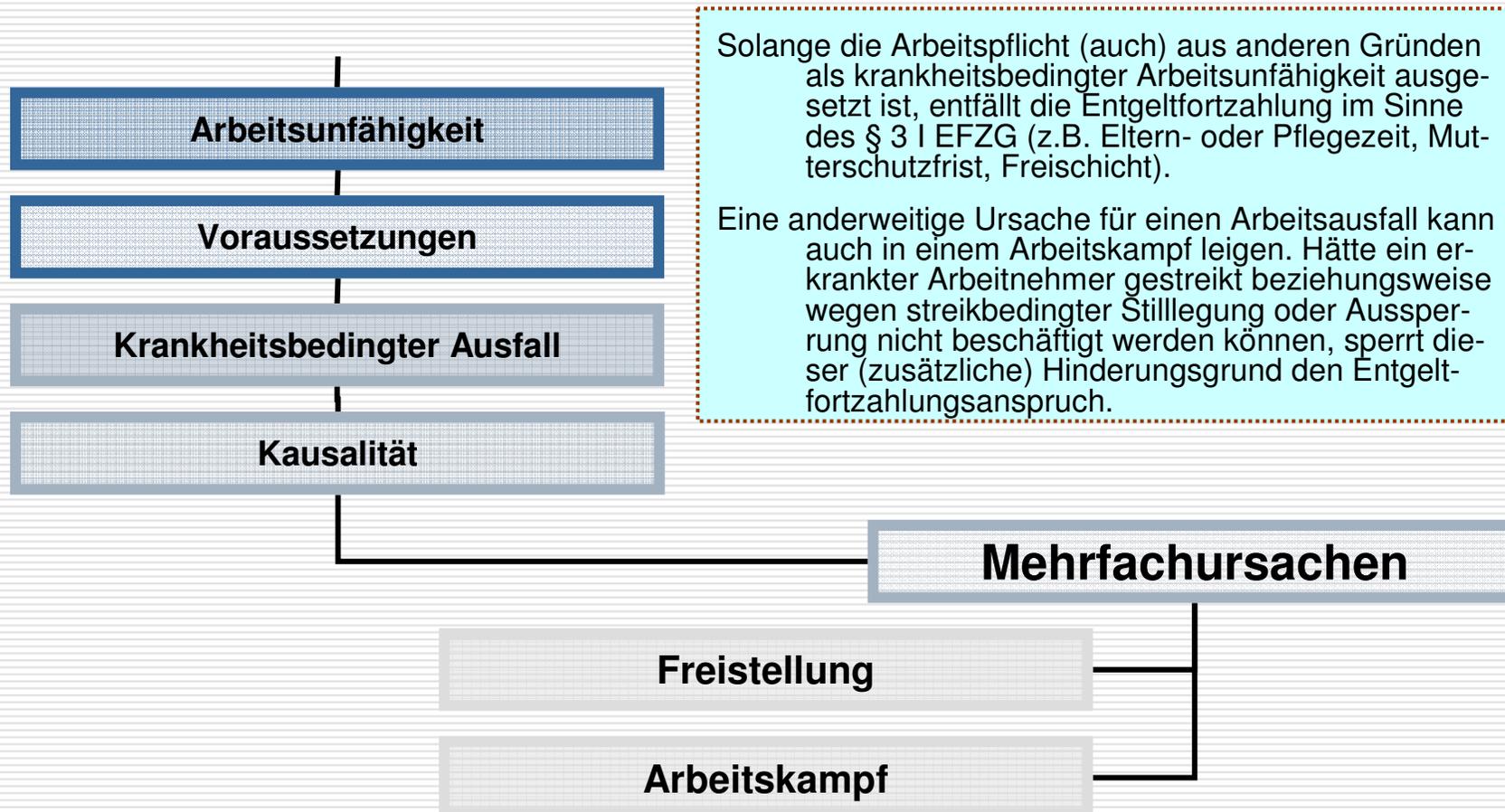
§ 3 | 1 EFZG verlangt eine Arbeitsunfähigkeit „infolge“ Krankheit. Zwischen Arbeitsausfall und Krankheit muss also ein Ursachenzusammenhang bestehen. Nicht jede Krankheit führt nämlich automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Auch vorbeugende Maßnahmen können ursächlich für eine Arbeitsunfähigkeit sein, wenn bei einer Fortsetzung der Arbeit mit Arbeitsunfähigkeit oder einem Rückfall zu rechnen ist.

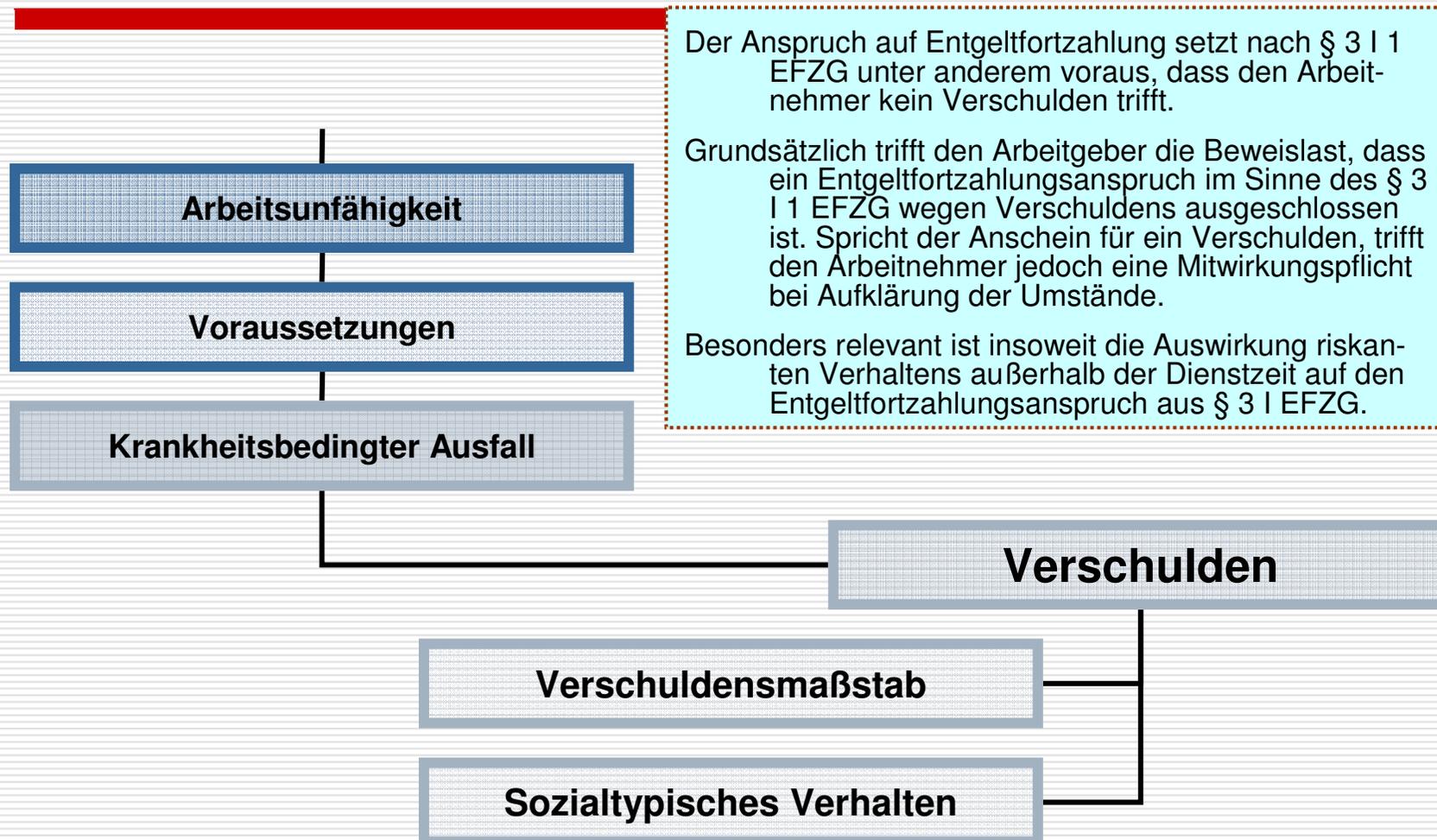
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



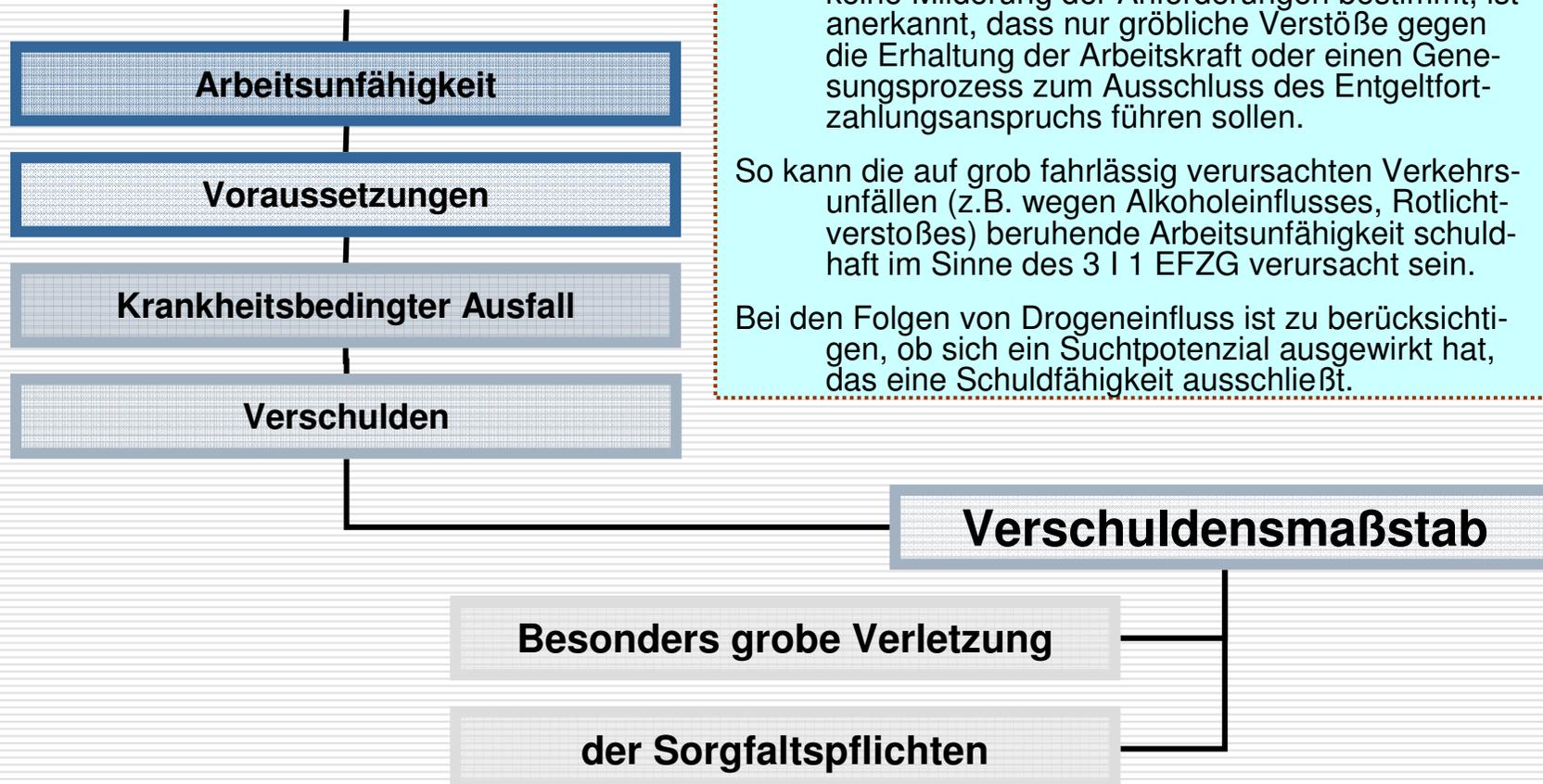
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

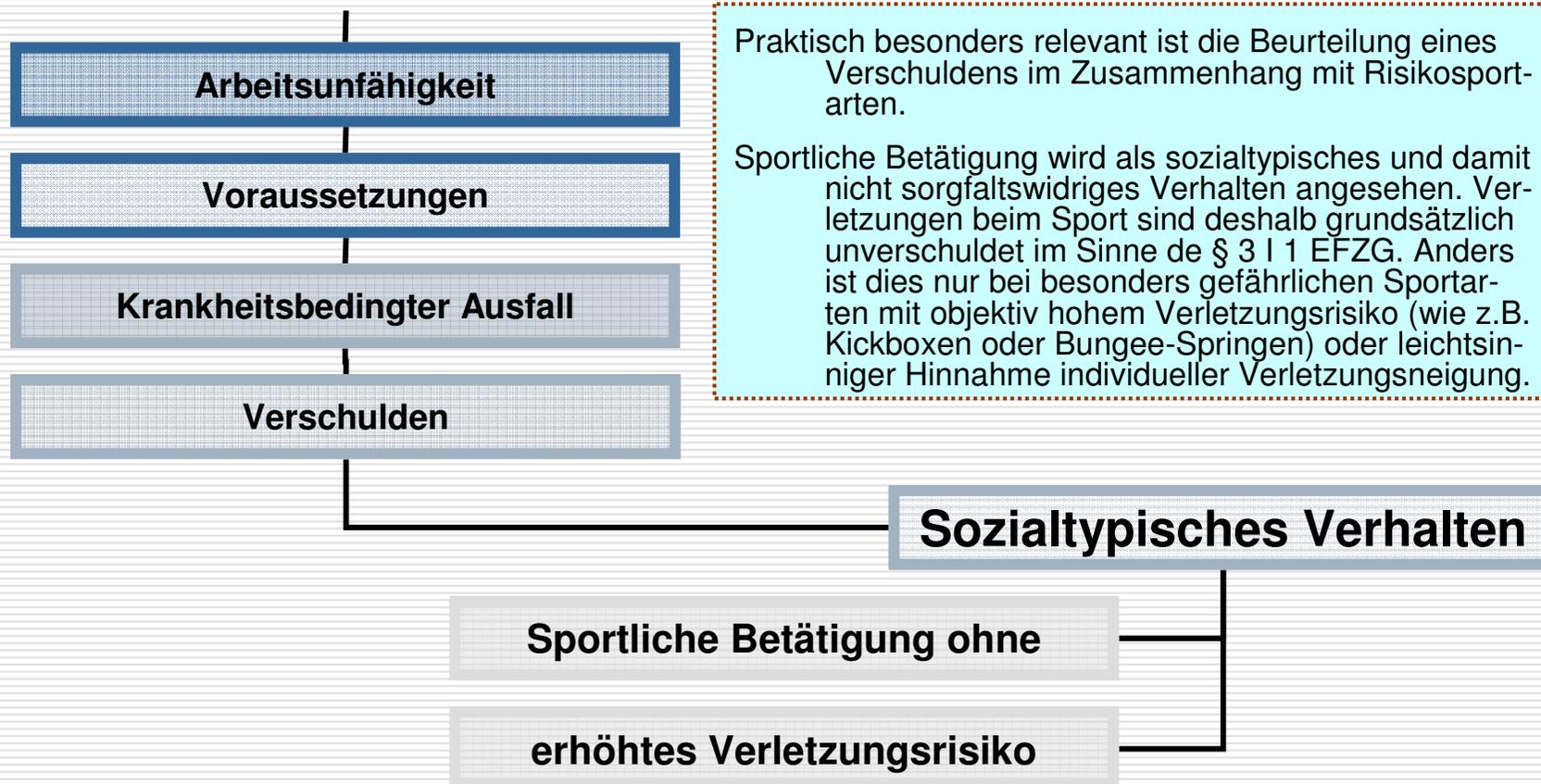


Verschulden liegt nach § 276 I 1 BGB bei Vorsatz oder (jeglicher) Fahrlässigkeit vor, soweit ein anderer Maßstab nicht ersichtlich ist. Obwohl § 3 I EFZG keine Milderung der Anforderungen bestimmt, ist anerkannt, dass nur gröbliche Verstöße gegen die Erhaltung der Arbeitskraft oder einen Genesungsprozess zum Ausschluss des Entgeltfortzahlungsanspruchs führen sollen.

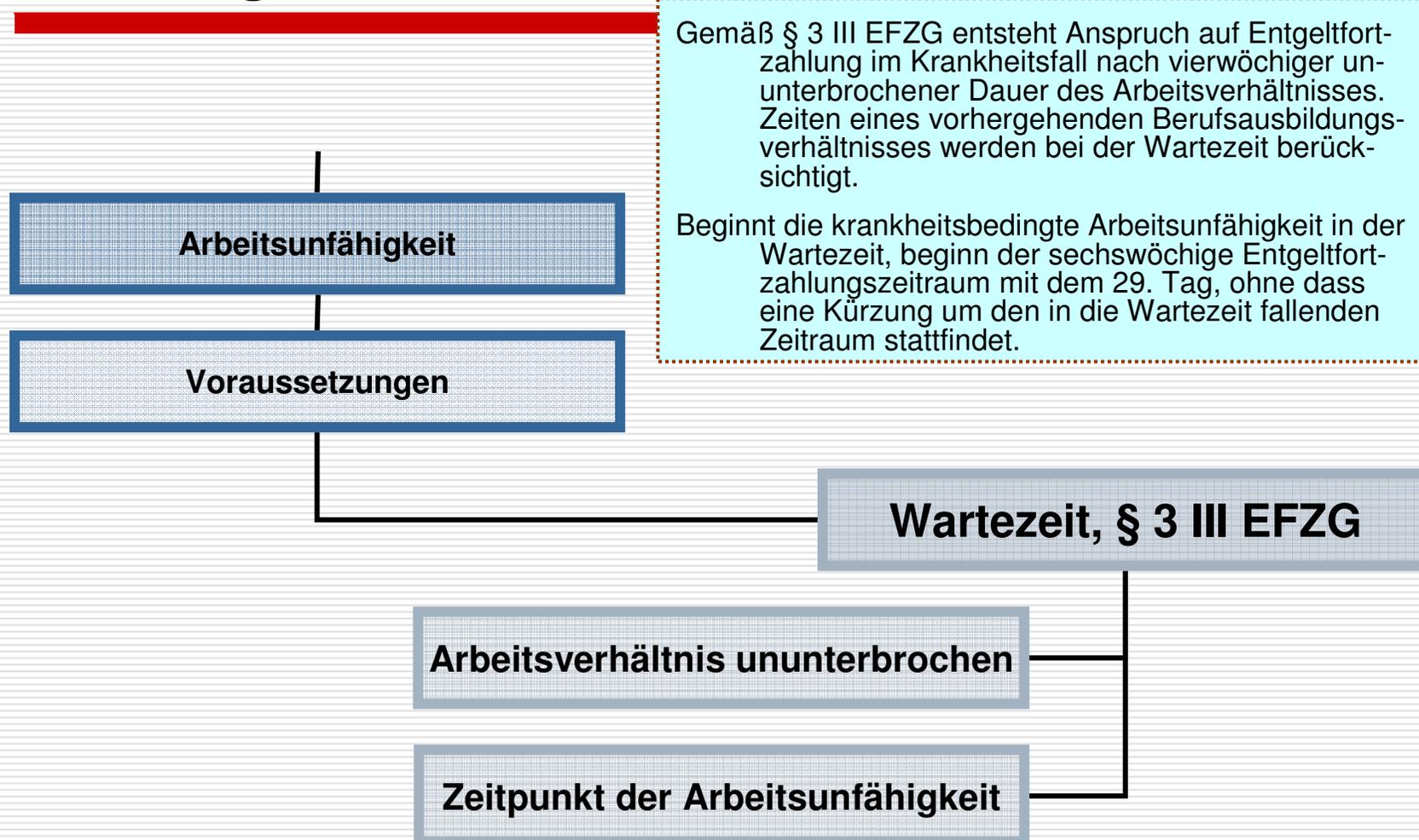
So kann die auf grob fahrlässig verursachten Verkehrsunfällen (z.B. wegen Alkoholeinflusses, Rotlichtverstoßes) beruhende Arbeitsunfähigkeit schuldhaft im Sinne des 3 I 1 EFZG verursacht sein.

Bei den Folgen von Drogeneinfluss ist zu berücksichtigen, ob sich ein Suchtpotenzial ausgewirkt hat, das eine Schuldfähigkeit ausschließt.

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

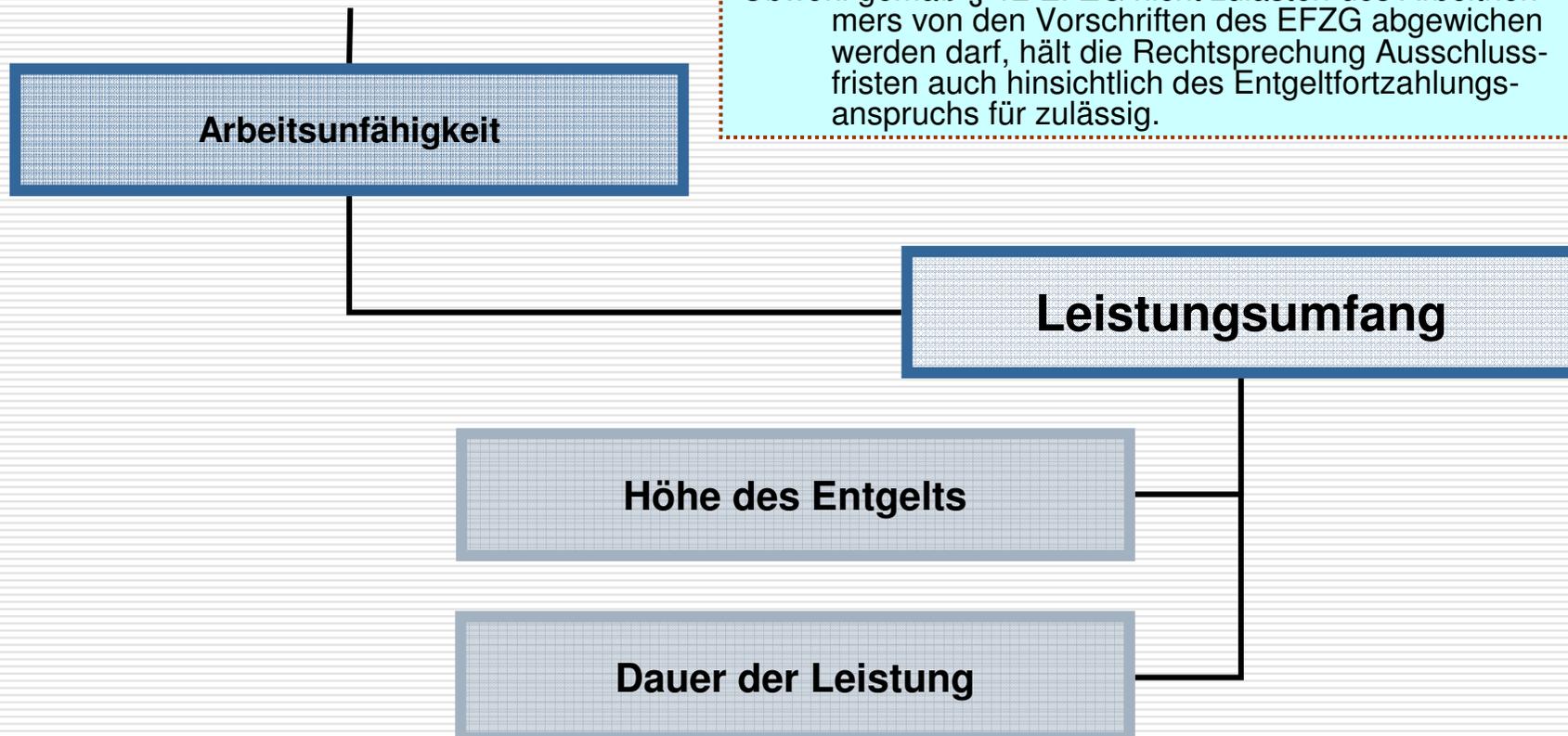


3.2 Entgeltfortzahlung

In welchem Umfang während der Arbeitsunfähigkeit Entgelt fortzuzahlen ist, bestimmen §§ 3 und 4 EFZG. Sie regeln Dauer und Höhe des Anspruchs.

Die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in § 3 I EFZG geregelt. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums besteht gegebenenfalls noch Anspruch auf Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse.

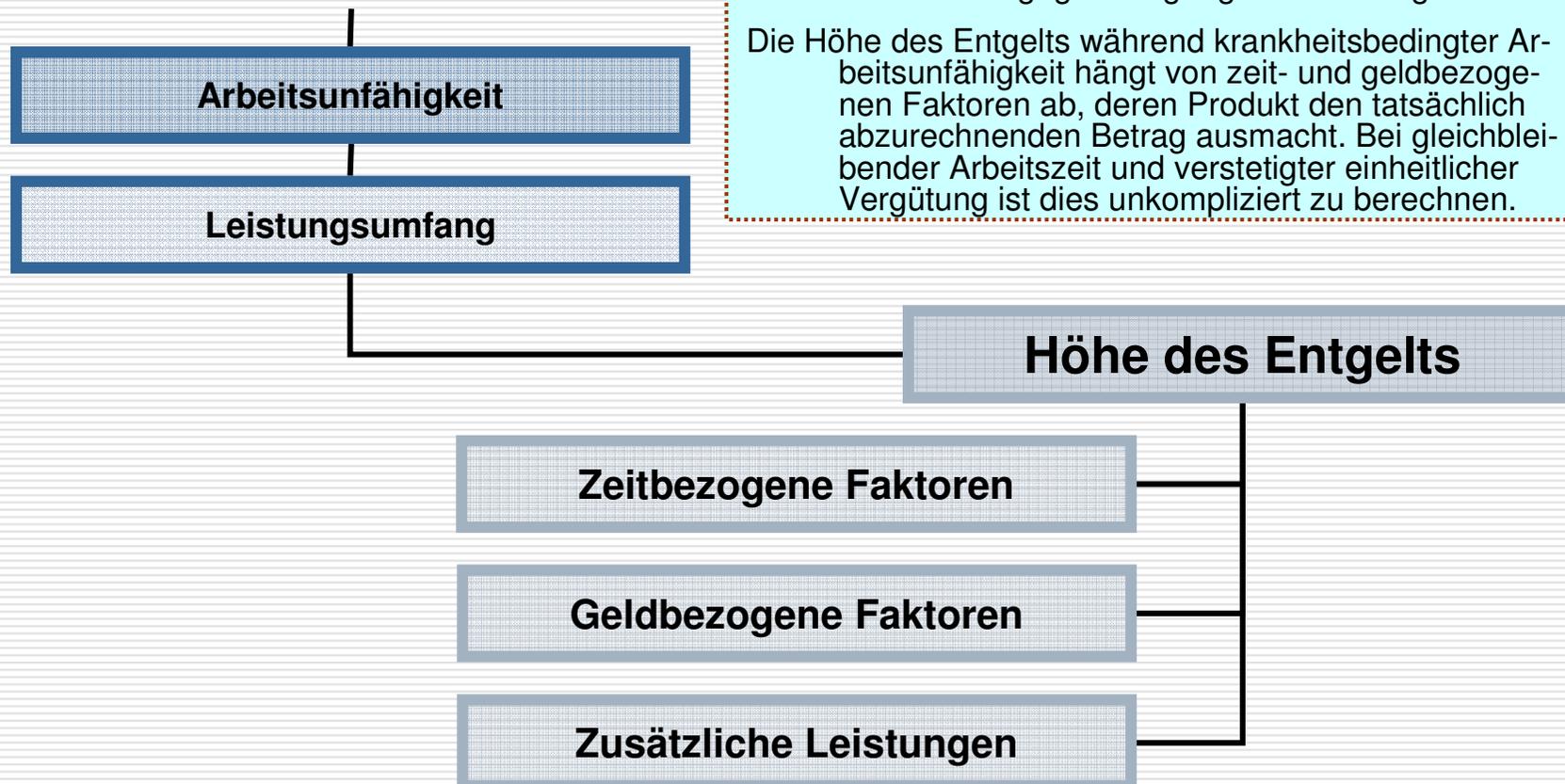
Obwohl gemäß § 12 EFZG nicht zulasten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des EFZG abgewichen werden darf, hält die Rechtsprechung Ausschlussfristen auch hinsichtlich des Entgeltfortzahlungsanspruchs für zulässig.



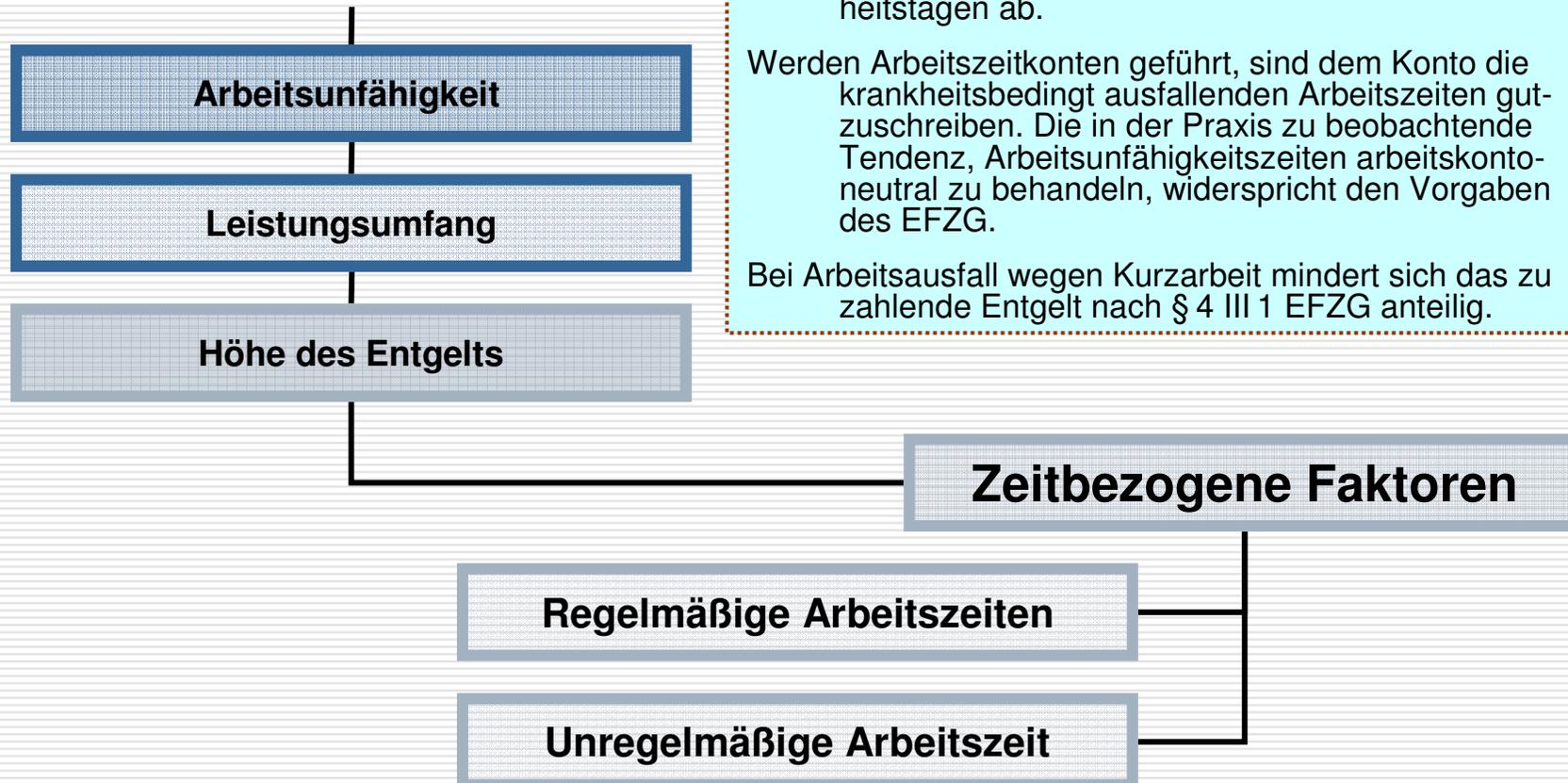
3.2 Entgeltfortzahlung

§ 4 EFZG legt das so genannte Entgeltausfallprinzip zugrunde, wonach das dem Betroffenen bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit voraussichtlich zustehende Arbeitsentgelt erhalten bleiben soll. Urlaubsentgelt bemisst sich gemäß § 11 BUrlG dagegen vergangenheitsbezogen.

Die Höhe des Entgelts während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hängt von zeit- und geldbezogenen Faktoren ab, deren Produkt den tatsächlich abzurechnenden Betrag ausmacht. Bei gleichbleibender Arbeitszeit und verstetigter einheitlicher Vergütung ist dies unkompliziert zu berechnen.



3.2 Entgeltfortzahlung



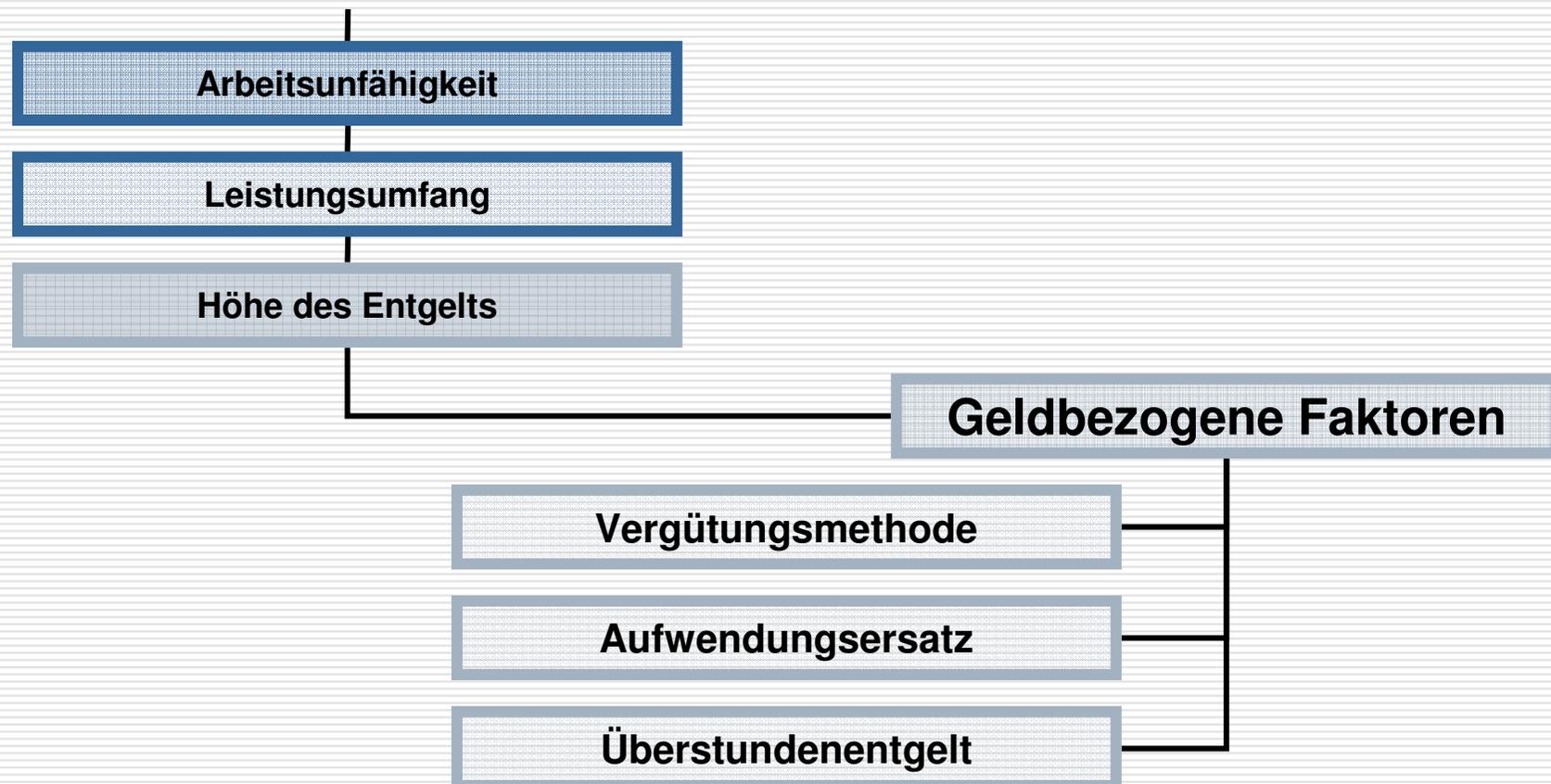
Die Berechnung des fort zu zahlenden Entgelts bereitet vor allem bei schwankender täglicher Arbeitszeit Schwierigkeiten. In derartigen Fällen kann der prognostizierte Entgeltausfall wohl nur durch eine Berücksichtigung der in der Vergangenheit durchschnittlich erzielten Einkünfte ermittelt werden.

Nach dem insoweit „modifizierten“ Entgeltausfallprinzip ist stellt die Rechtsprechung, soweit möglich, auf die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten zwölf Monate unter Abzug von Urlaubs- und Krankheitstagen ab.

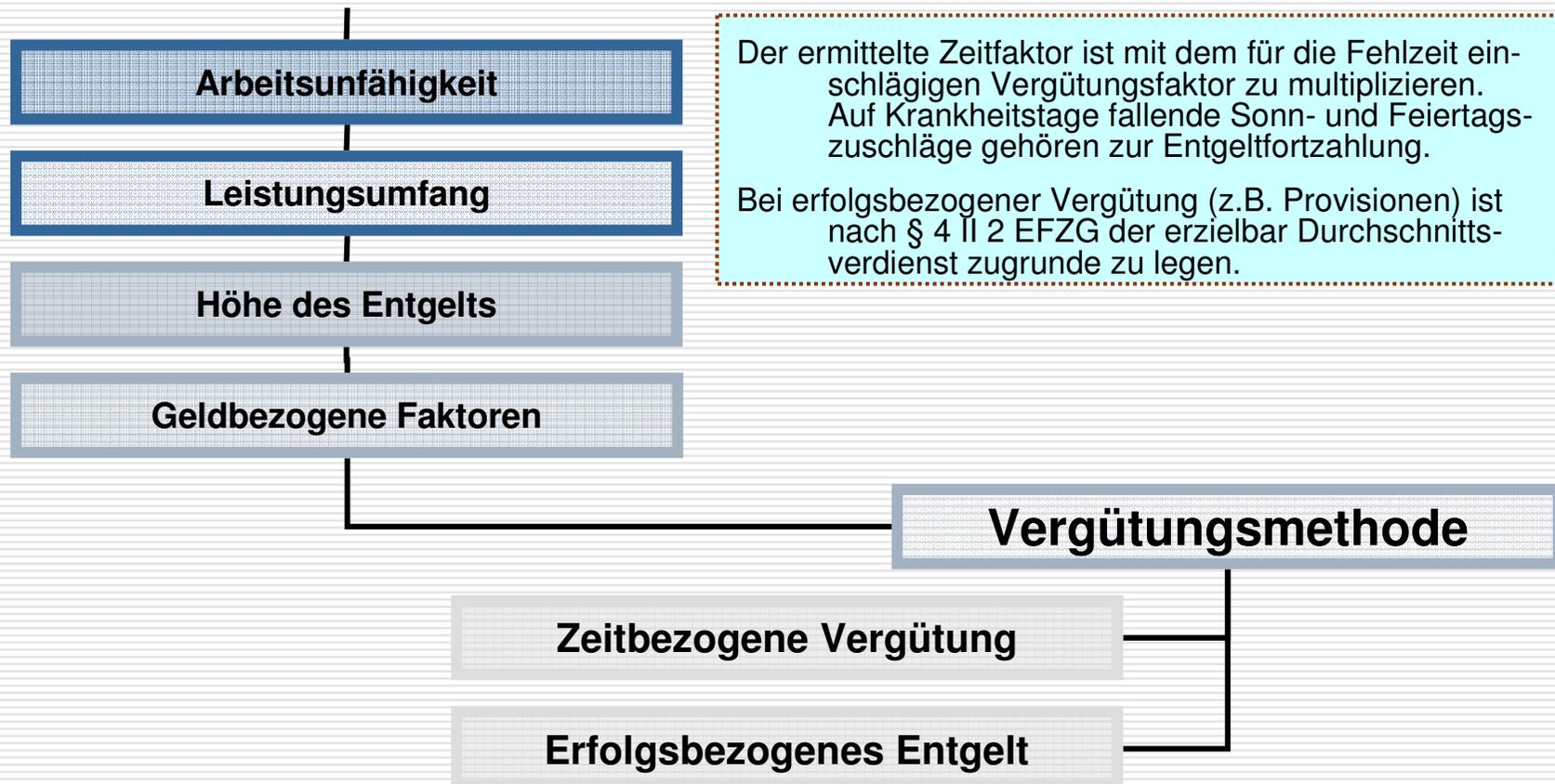
Werden Arbeitszeitkonten geführt, sind dem Konto die krankheitsbedingt ausfallenden Arbeitszeiten gutzuschreiben. Die in der Praxis zu beobachtende Tendenz, Arbeitsunfähigkeitszeiten arbeitskontoneutral zu behandeln, widerspricht den Vorgaben des EFZG.

Bei Arbeitsausfall wegen Kurzarbeit mindert sich das zu zahlende Entgelt nach § 4 III 1 EFZG anteilig.

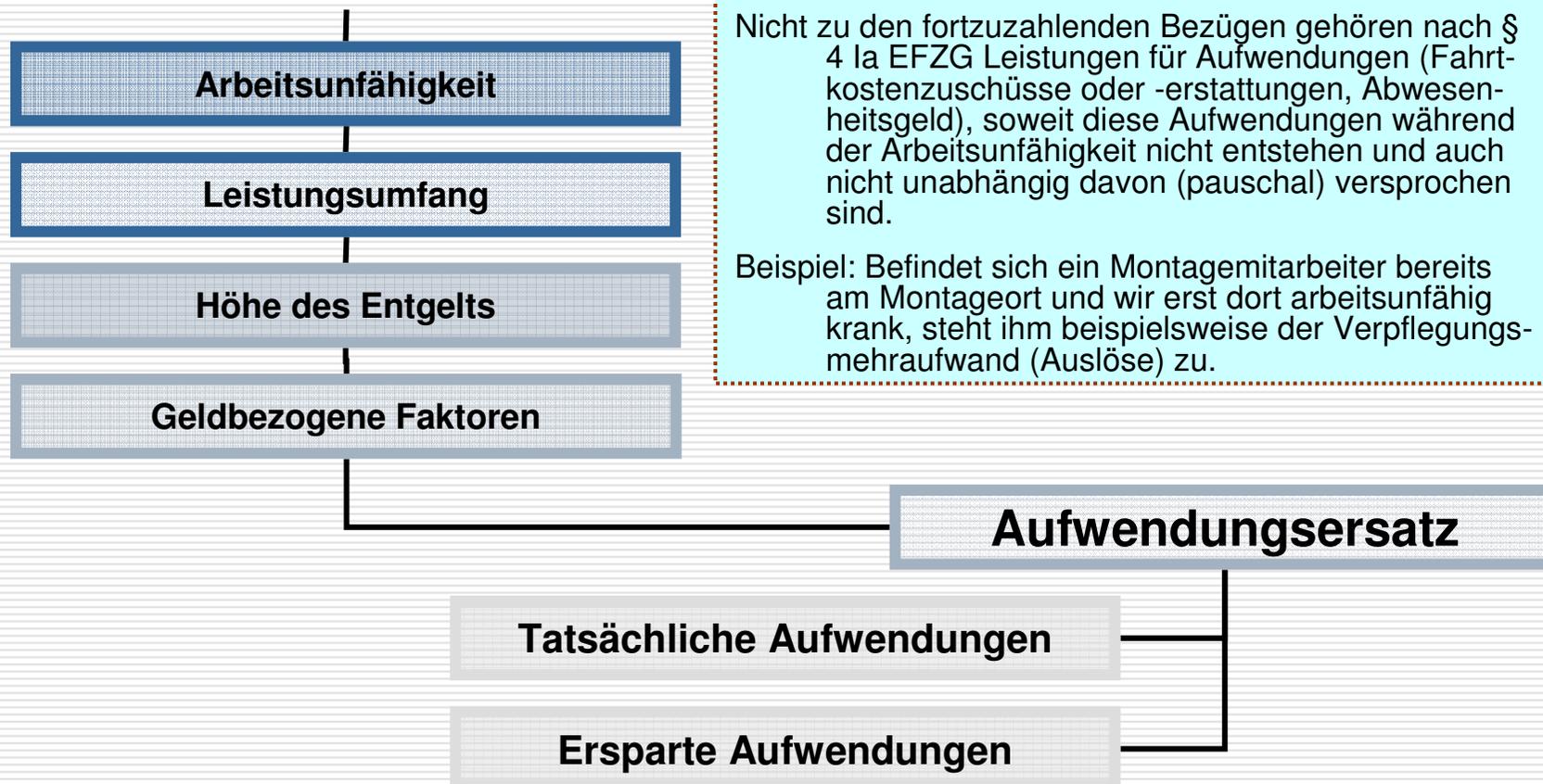
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



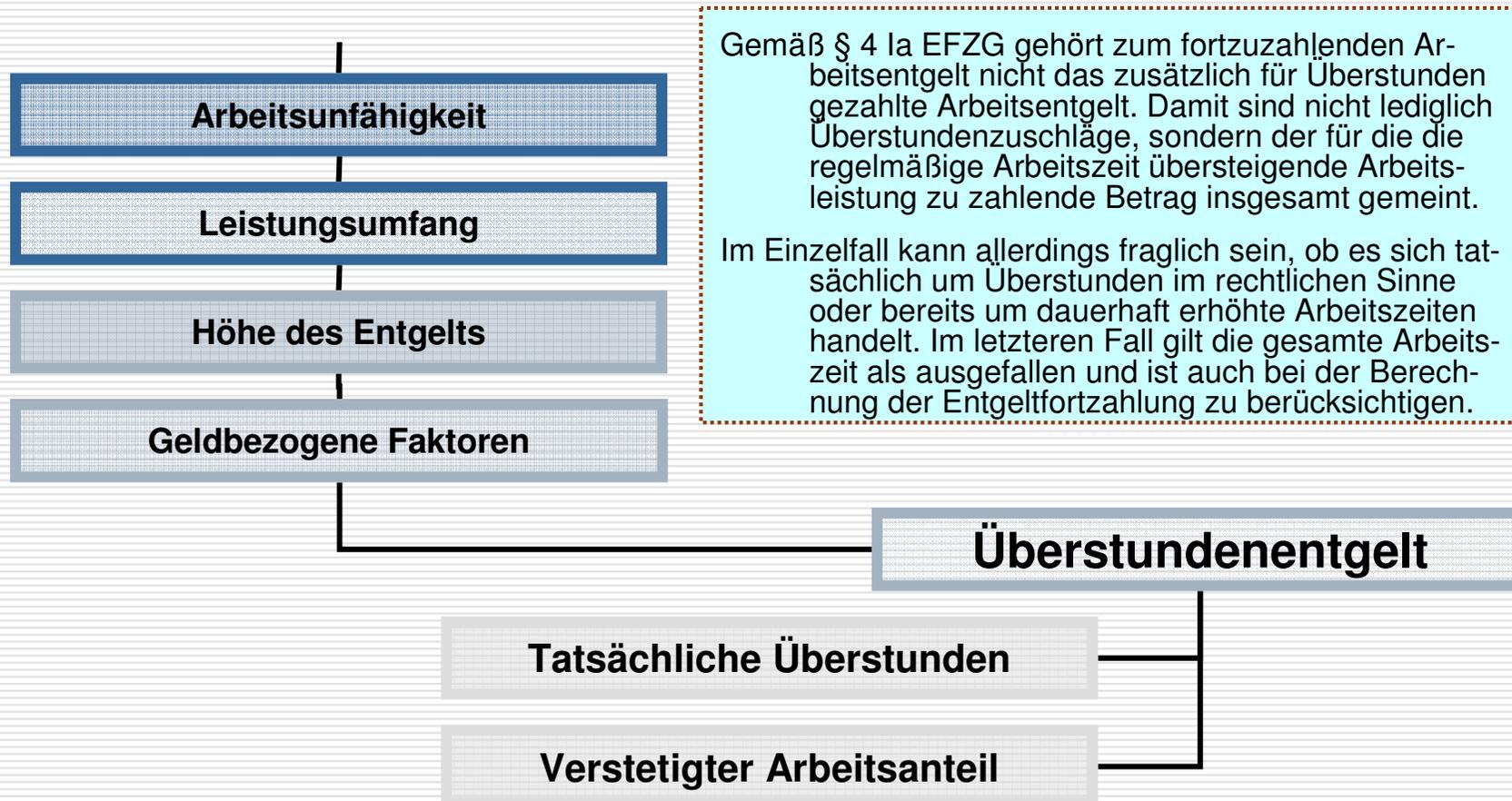
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



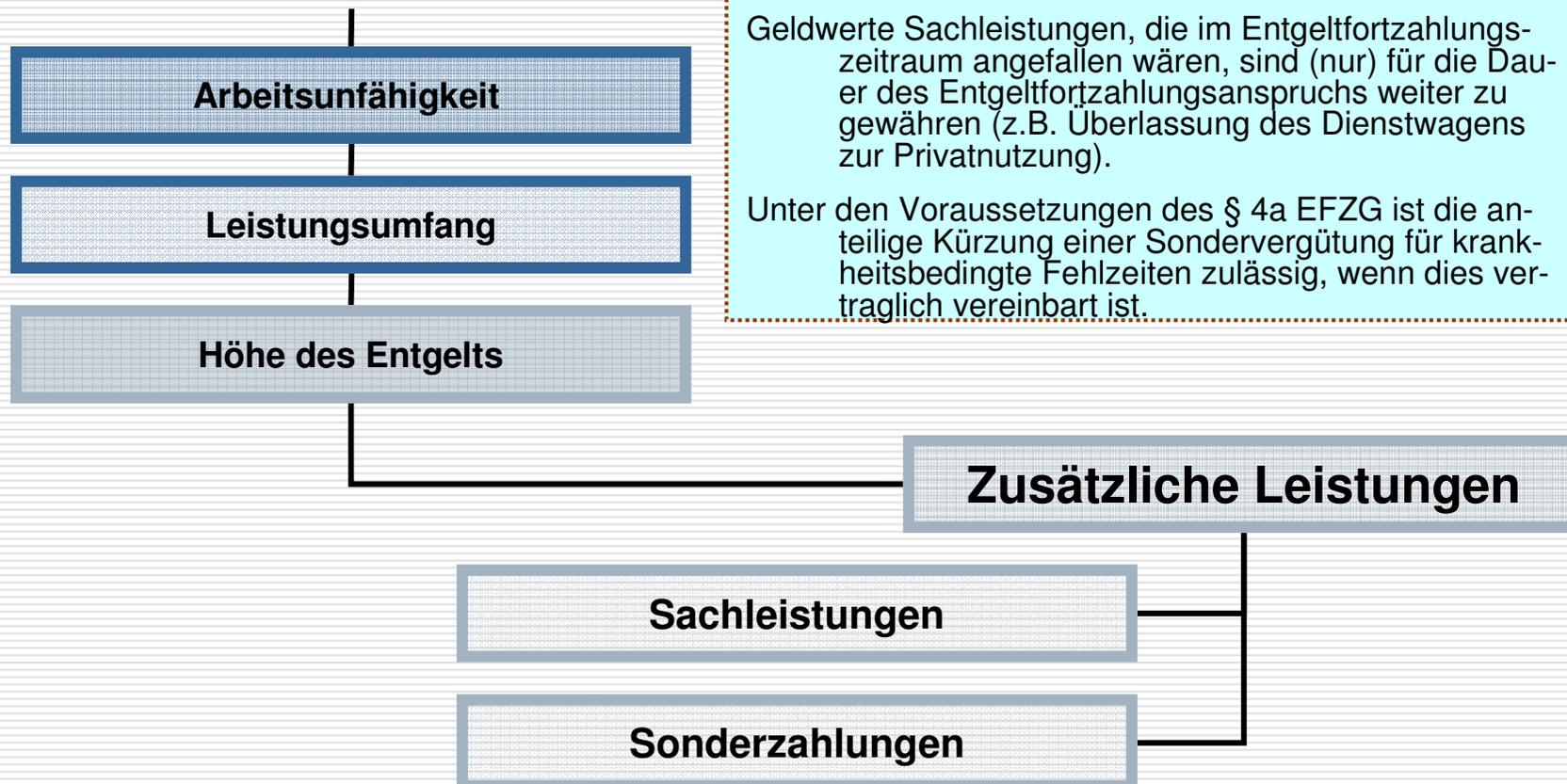
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



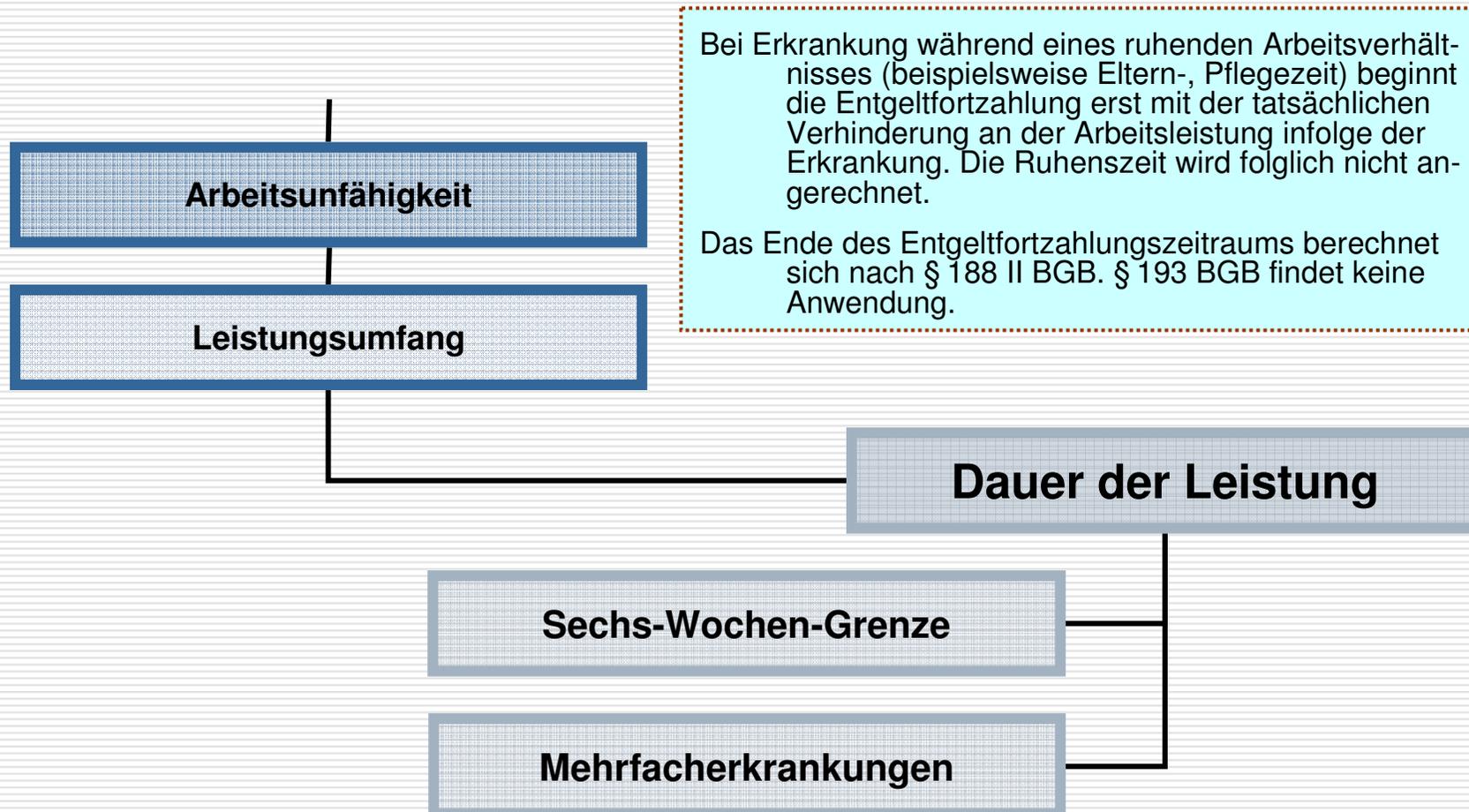
Gemäß § 4 Ia EFZG gehört zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt. Damit sind nicht lediglich Überstundenzuschläge, sondern der für die regelmäßige Arbeitszeit übersteigende Arbeitsleistung zu zahlende Betrag insgesamt gemeint.

Im Einzelfall kann allerdings fraglich sein, ob es sich tatsächlich um Überstunden im rechtlichen Sinne oder bereits um dauerhaft erhöhte Arbeitszeiten handelt. Im letzteren Fall gilt die gesamte Arbeitszeit als ausgefallen und ist auch bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.

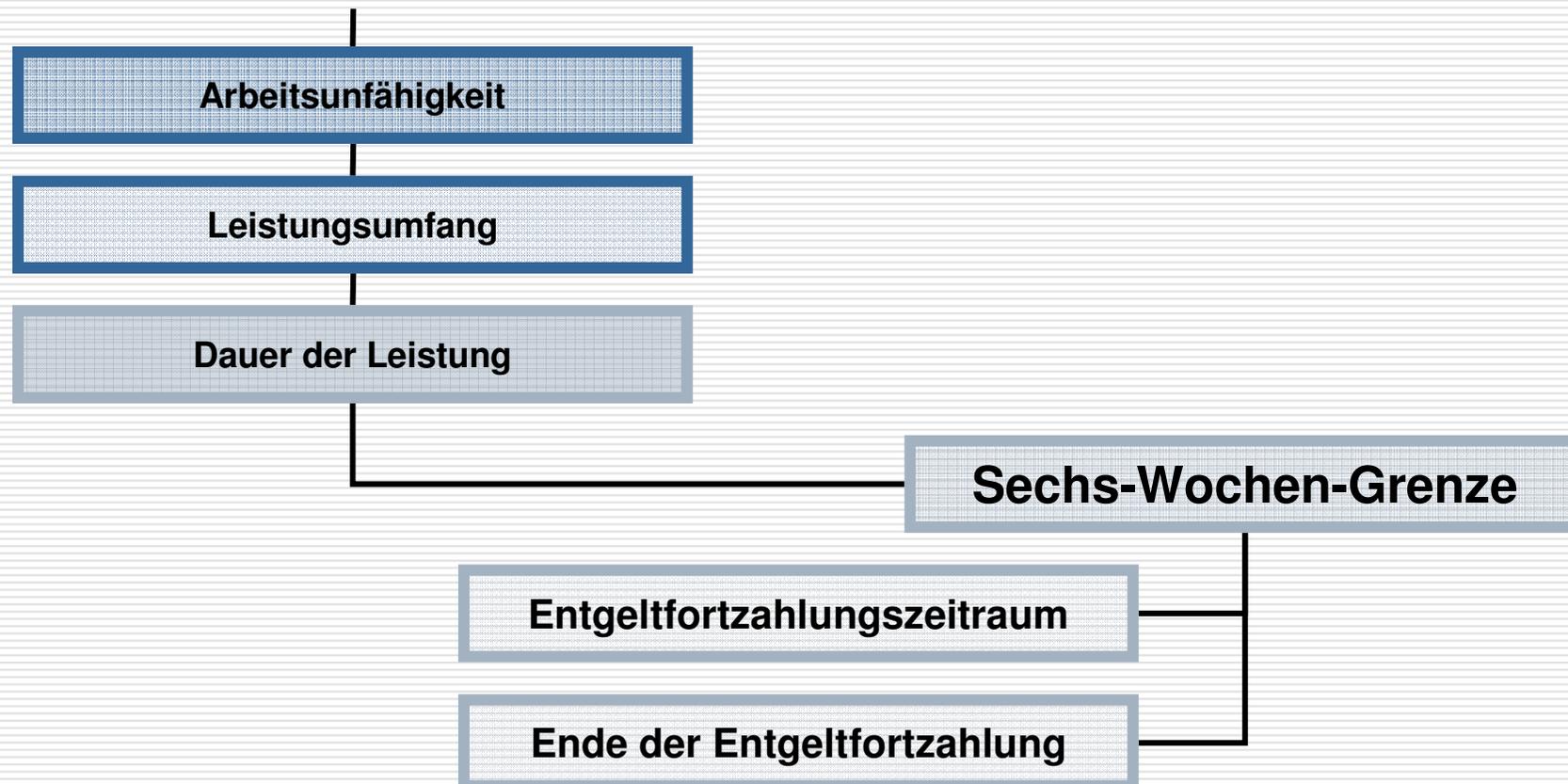
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



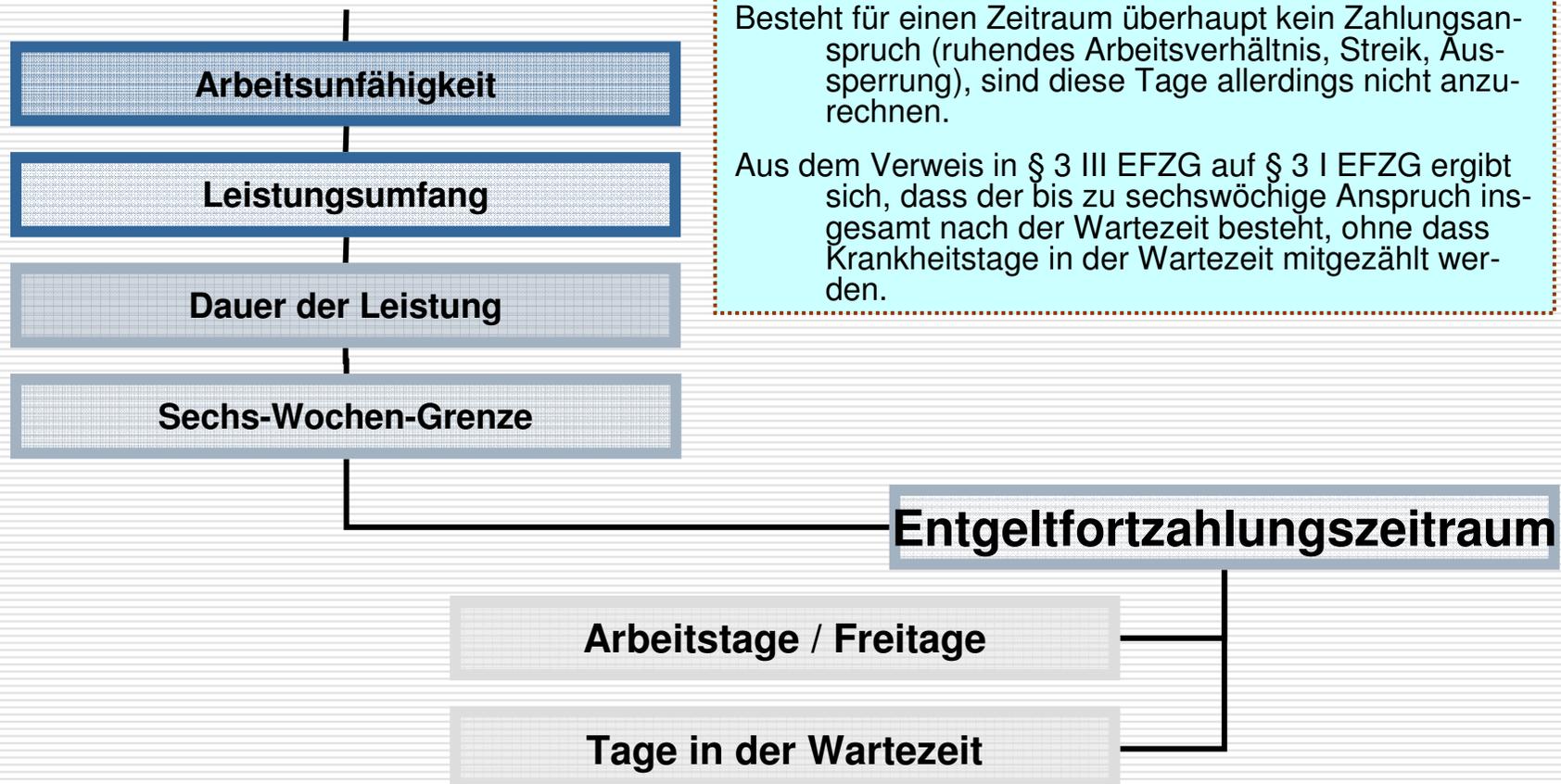
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

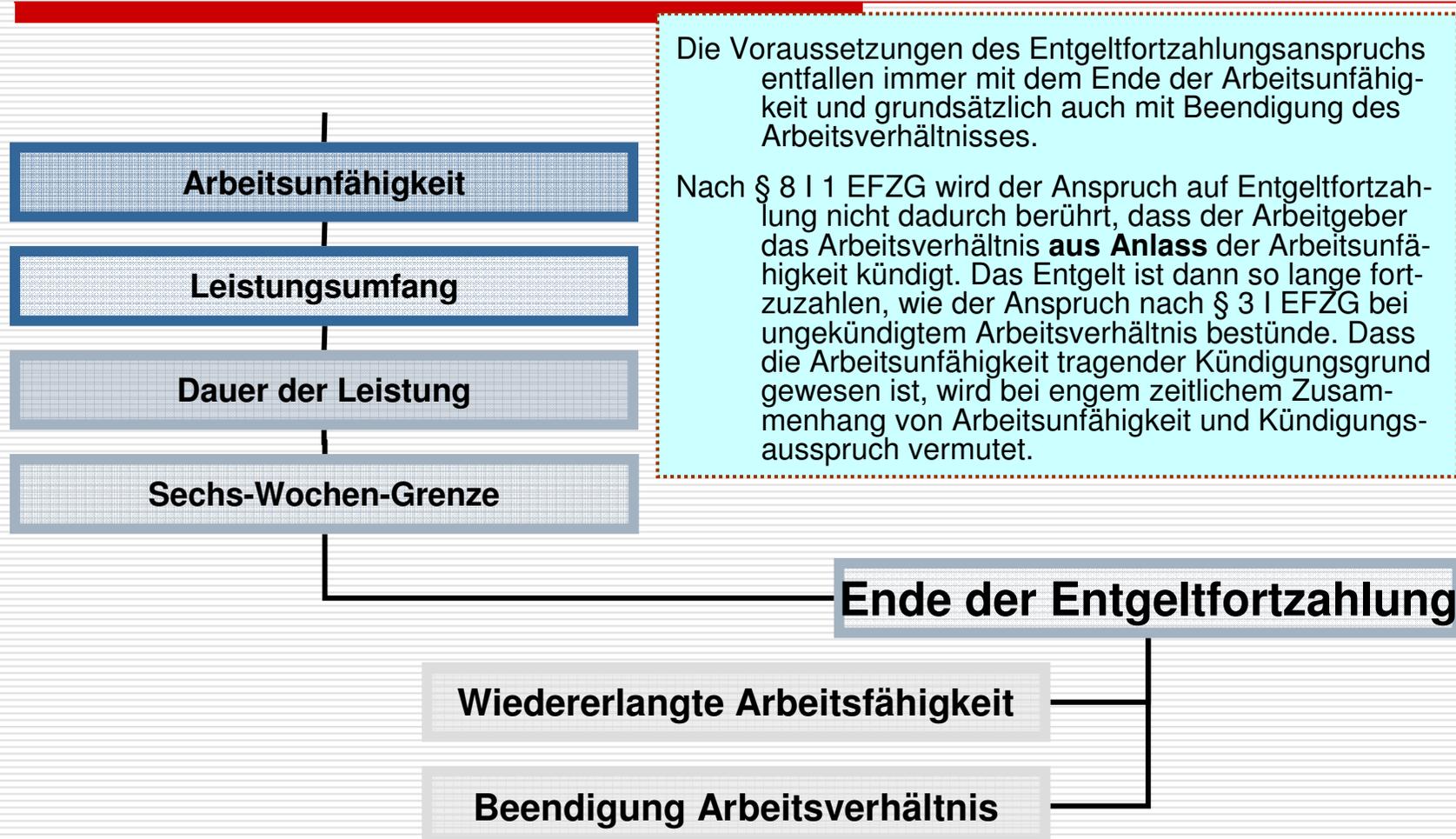


Die Entgeltfortzahlung wird in Wochen bemessen. Deshalb werden nicht lediglich die Arbeitstage summiert, sondern alle Tage, die in den Arbeitsunfähigkeitszeitraum fallen.

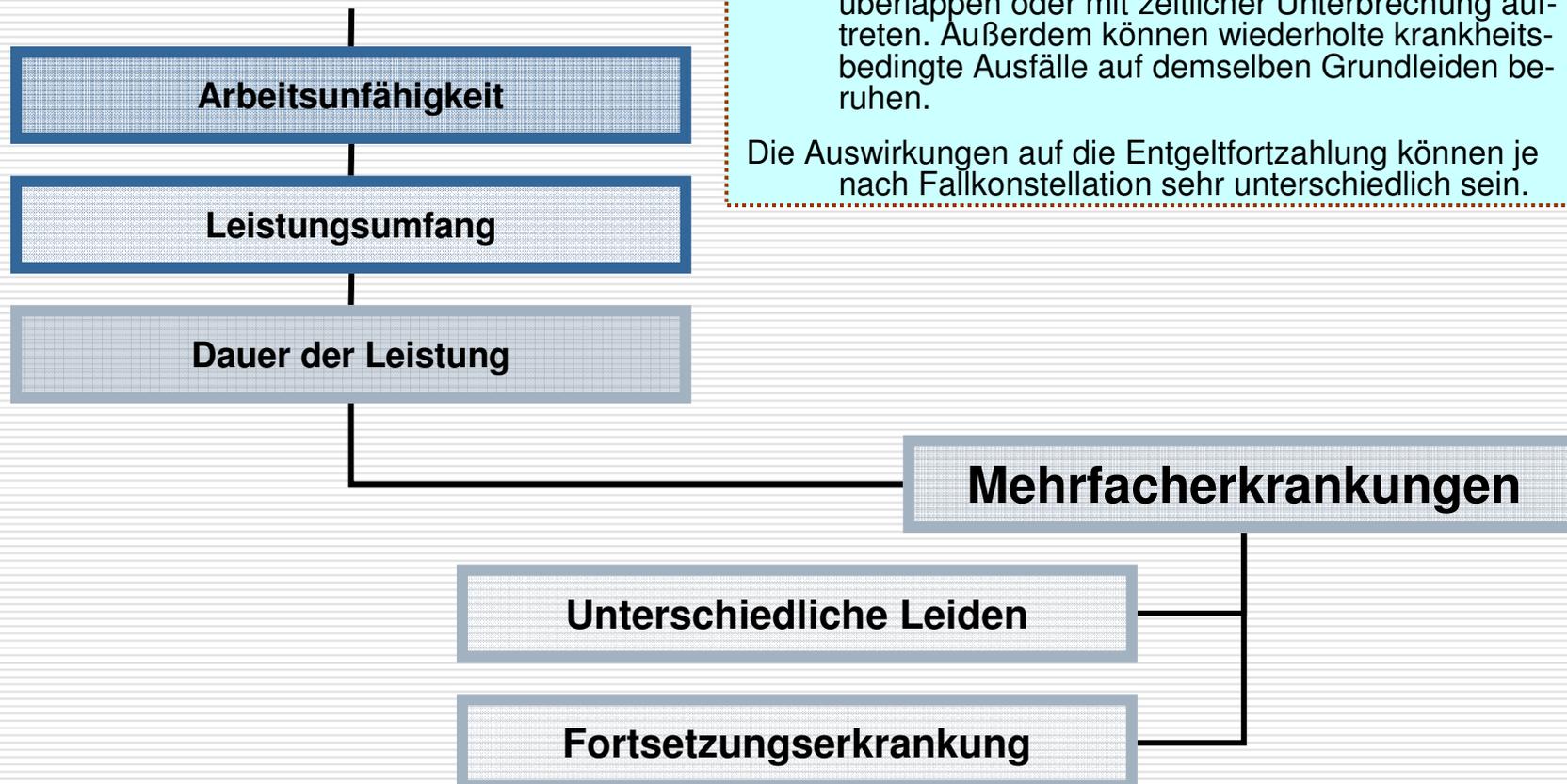
Besteht für einen Zeitraum überhaupt kein Zahlungsanspruch (ruhendes Arbeitsverhältnis, Streik, Aussperrung), sind diese Tage allerdings nicht anzurechnen.

Aus dem Verweis in § 3 III EFZG auf § 3 I EFZG ergibt sich, dass der bis zu sechswöchige Anspruch insgesamt nach der Wartezeit besteht, ohne dass Krankheitstage in der Wartezeit mitgezählt werden.

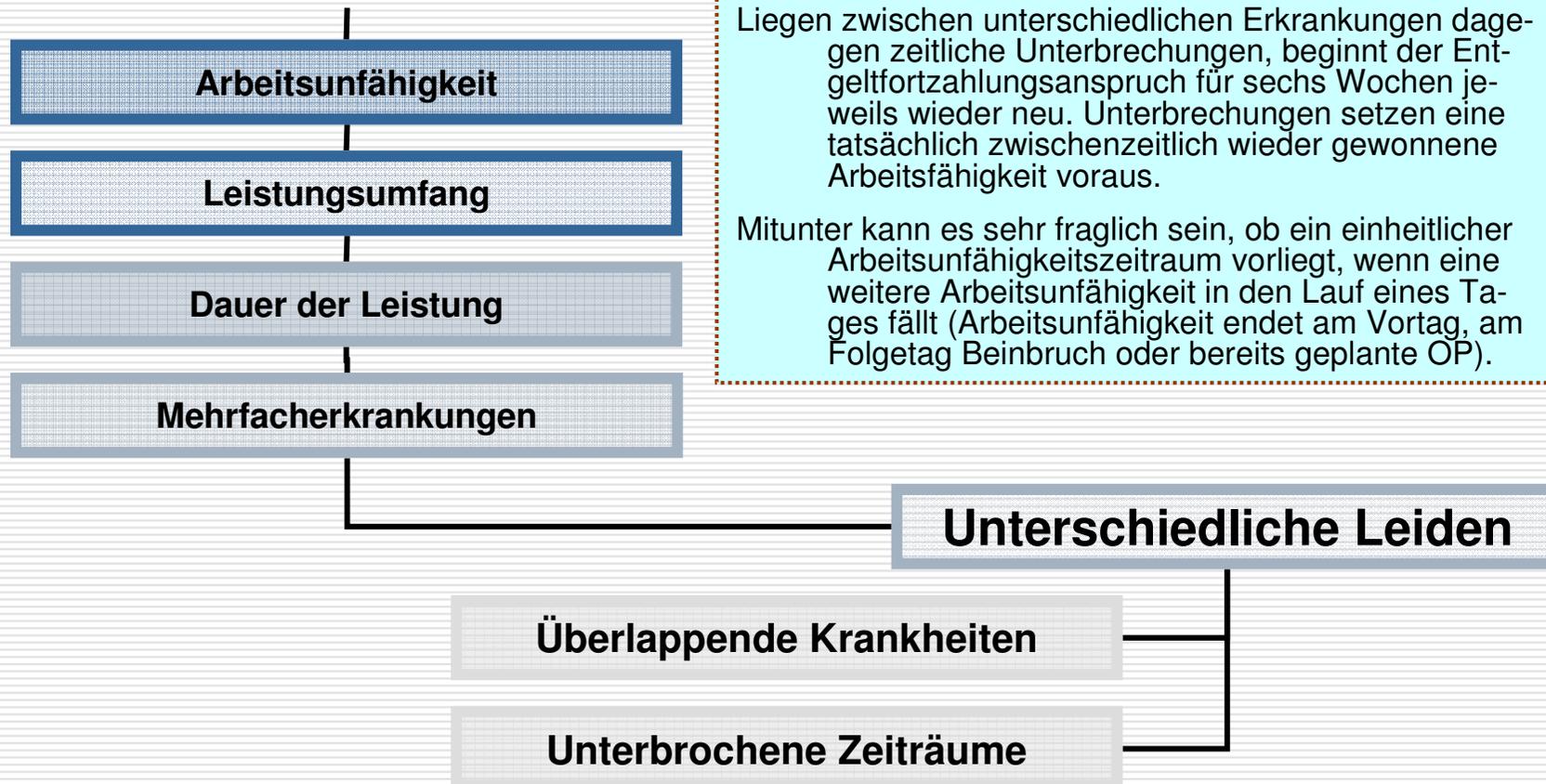
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung

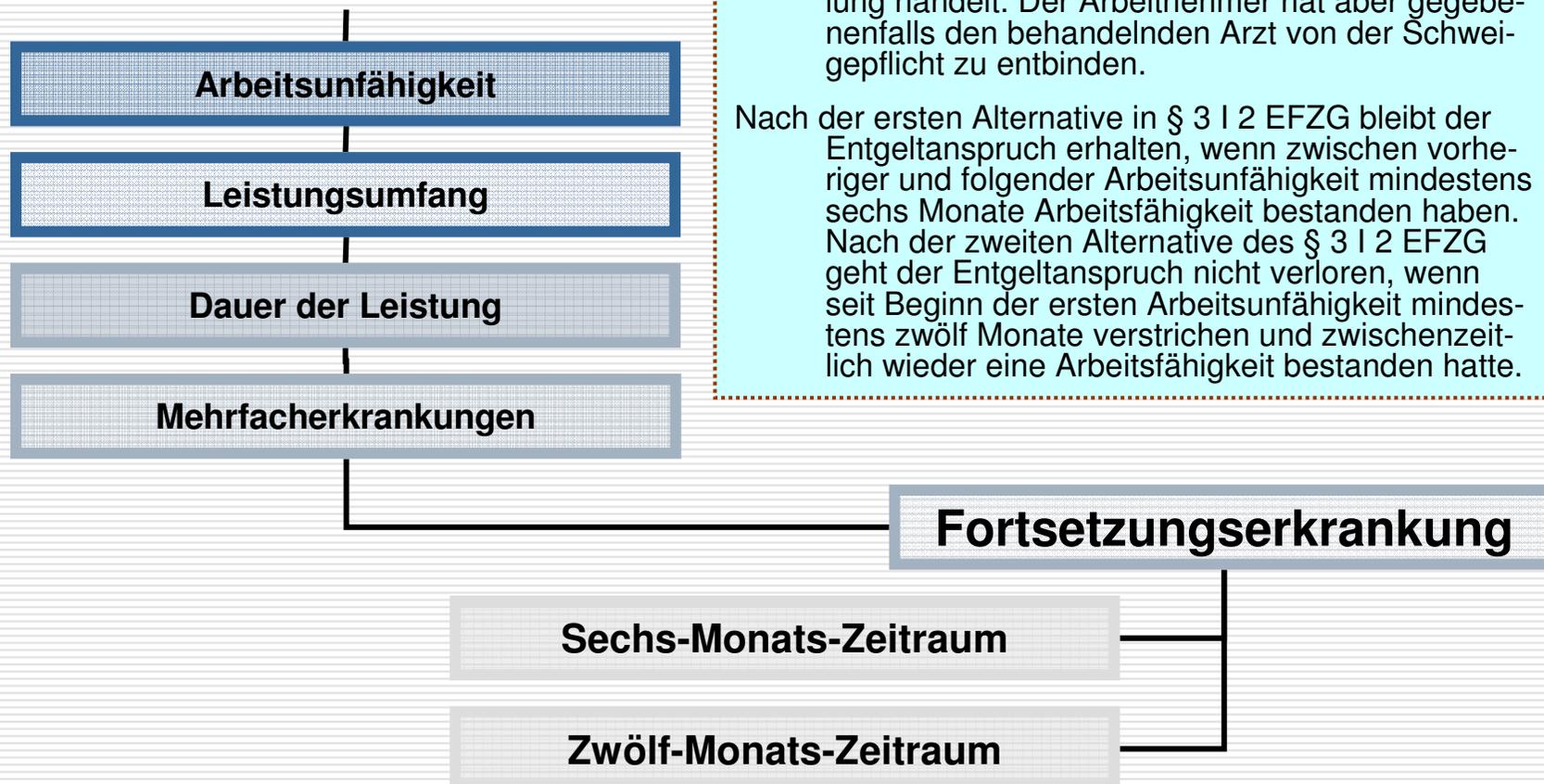


Überlappen sich unterschiedliche Erkrankungen zeitlich oder schließen ohne Unterbrechung aneinander an, ist nach dem Grundsatz der Einheit des Versicherungsfalls insgesamt höchstens sechs Wochen das Entgelt fortzuzahlen.

Liegen zwischen unterschiedlichen Erkrankungen dagegen zeitliche Unterbrechungen, beginnt der Entgeltfortzahlungsanspruch für sechs Wochen jeweils wieder neu. Unterbrechungen setzen eine tatsächlich zwischenzeitlich wieder gewonnene Arbeitsfähigkeit voraus.

Mitunter kann es sehr fraglich sein, ob ein einheitlicher Arbeitsunfähigkeitszeitraum vorliegt, wenn eine weitere Arbeitsunfähigkeit in den Lauf eines Tages fällt (Arbeitsunfähigkeit endet am Vortag, am Folgetag Beinbruch oder bereits geplante OP).

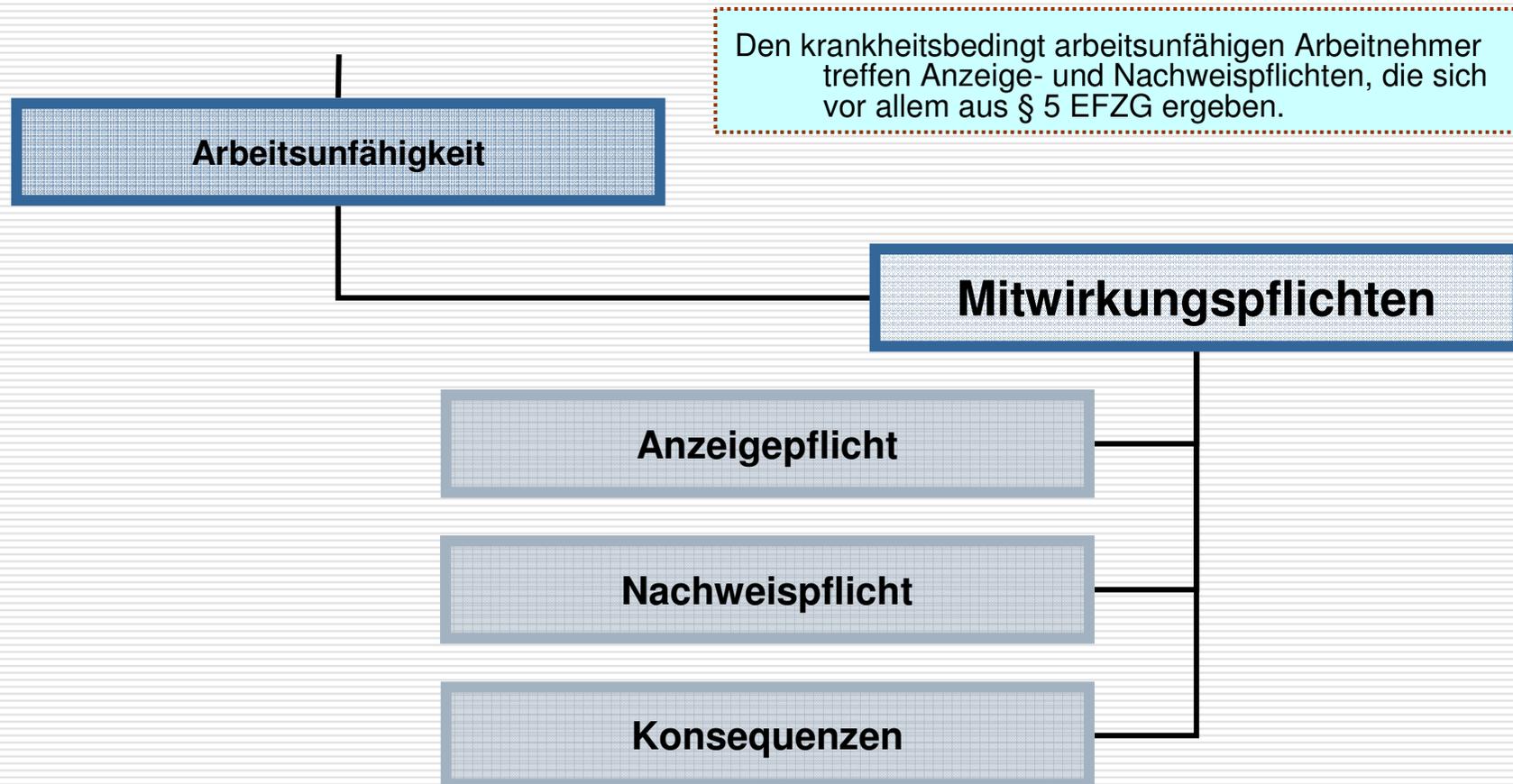
3.2 Entgeltfortzahlung



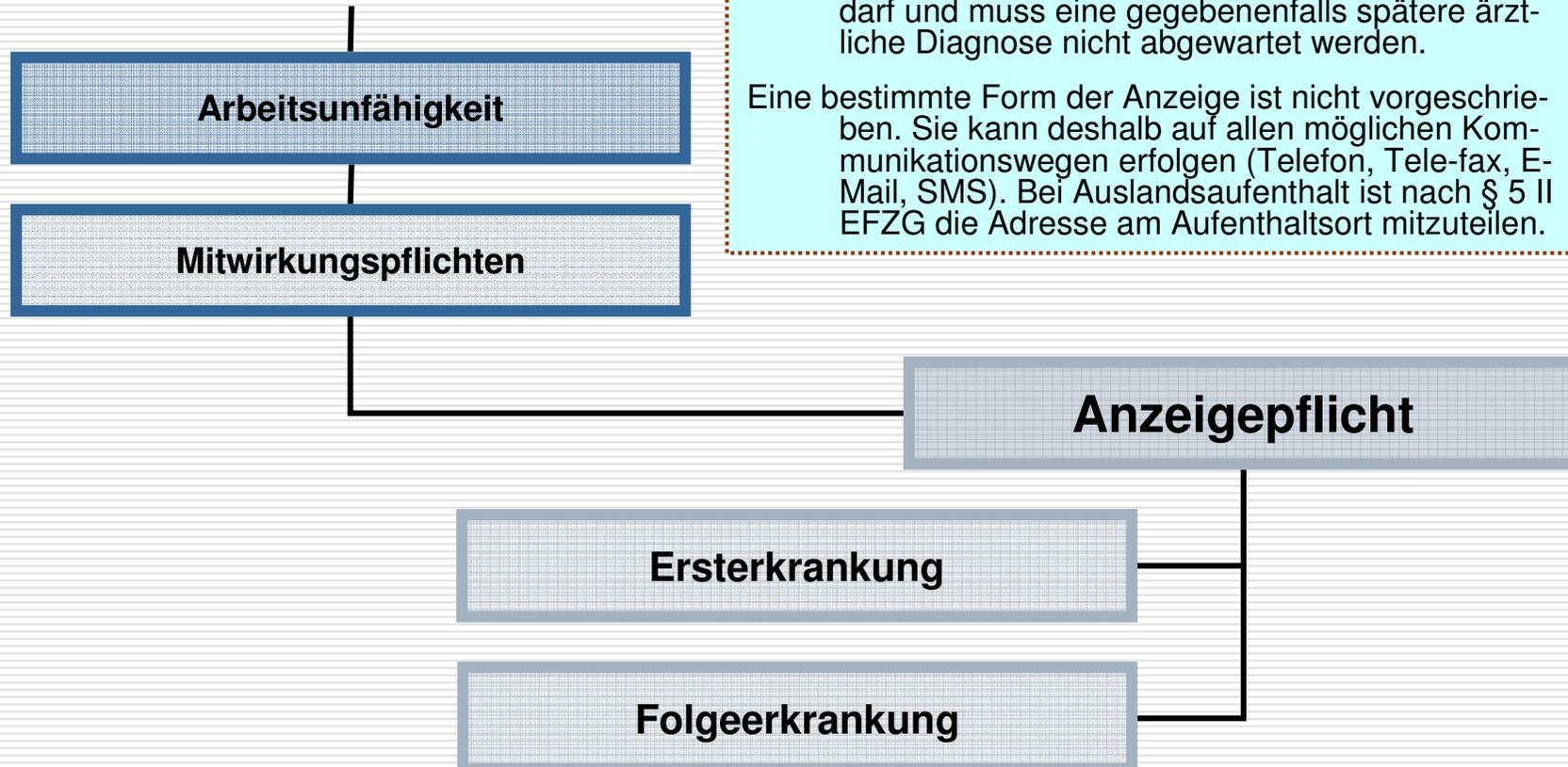
§ 3 I 2 EFZG regelt die Entgeltfortzahlung im Falle von Fortsetzungserkrankungen, also Arbeitsunfähigkeiten aufgrund desselben (latent weiter bestehenden) Grundleidens. Der entsprechende Nachweis obliegt dem Arbeitgeber, weil es sich um eine Ausnahme vom Grundsatz der Entgeltfortzahlung handelt. Der Arbeitnehmer hat aber gegebenenfalls den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden.

Nach der ersten Alternative in § 3 I 2 EFZG bleibt der Entgeltanspruch erhalten, wenn zwischen vorheriger und folgender Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate Arbeitsfähigkeit bestanden haben. Nach der zweiten Alternative des § 3 I 2 EFZG geht der Entgeltanspruch nicht verloren, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit mindestens zwölf Monate verstrichen und zwischenzeitlich wieder eine Arbeitsfähigkeit bestanden hatte.

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



3.2 Entgeltfortzahlung

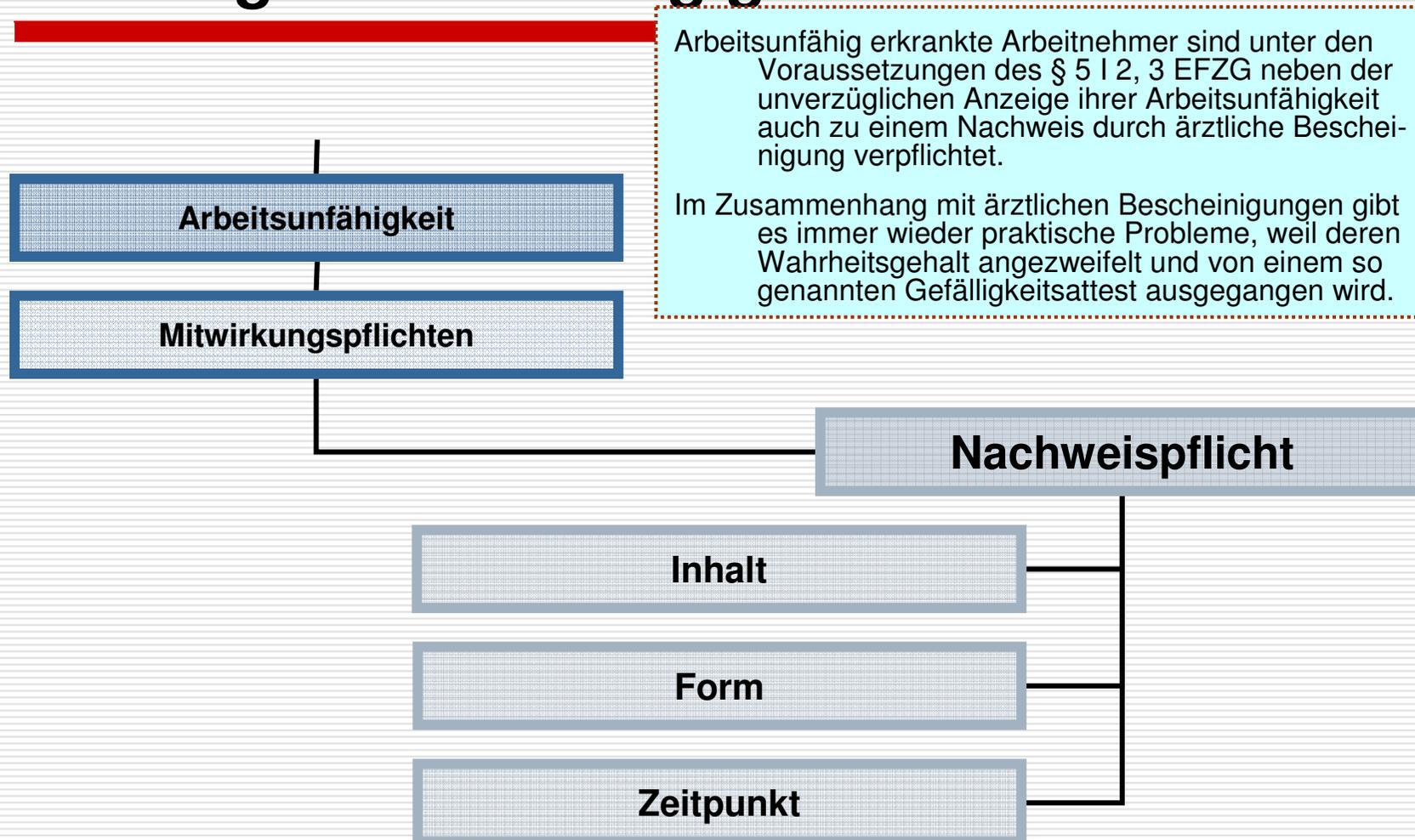


Nach § 5 I 1 EFZG (nach § 5 II 1 EFZG auch bei Aufenthalt im Ausland) sind dem Arbeitgeber unverzüglich (schnellstmöglich, jedenfalls innerhalb der ersten Arbeitsstunden) die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Das gilt auch bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit.

Hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit bedarf es einer Selbstdiagnose. Für die Anzeige, also die Unterrichtung des Arbeitgebers, darf und muss eine gegebenenfalls spätere ärztliche Diagnose nicht abgewartet werden.

Eine bestimmte Form der Anzeige ist nicht vorgeschrieben. Sie kann deshalb auf allen möglichen Kommunikationswegen erfolgen (Telefon, Tele-fax, E-Mail, SMS). Bei Auslandsaufenthalt ist nach § 5 II EFZG die Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen.

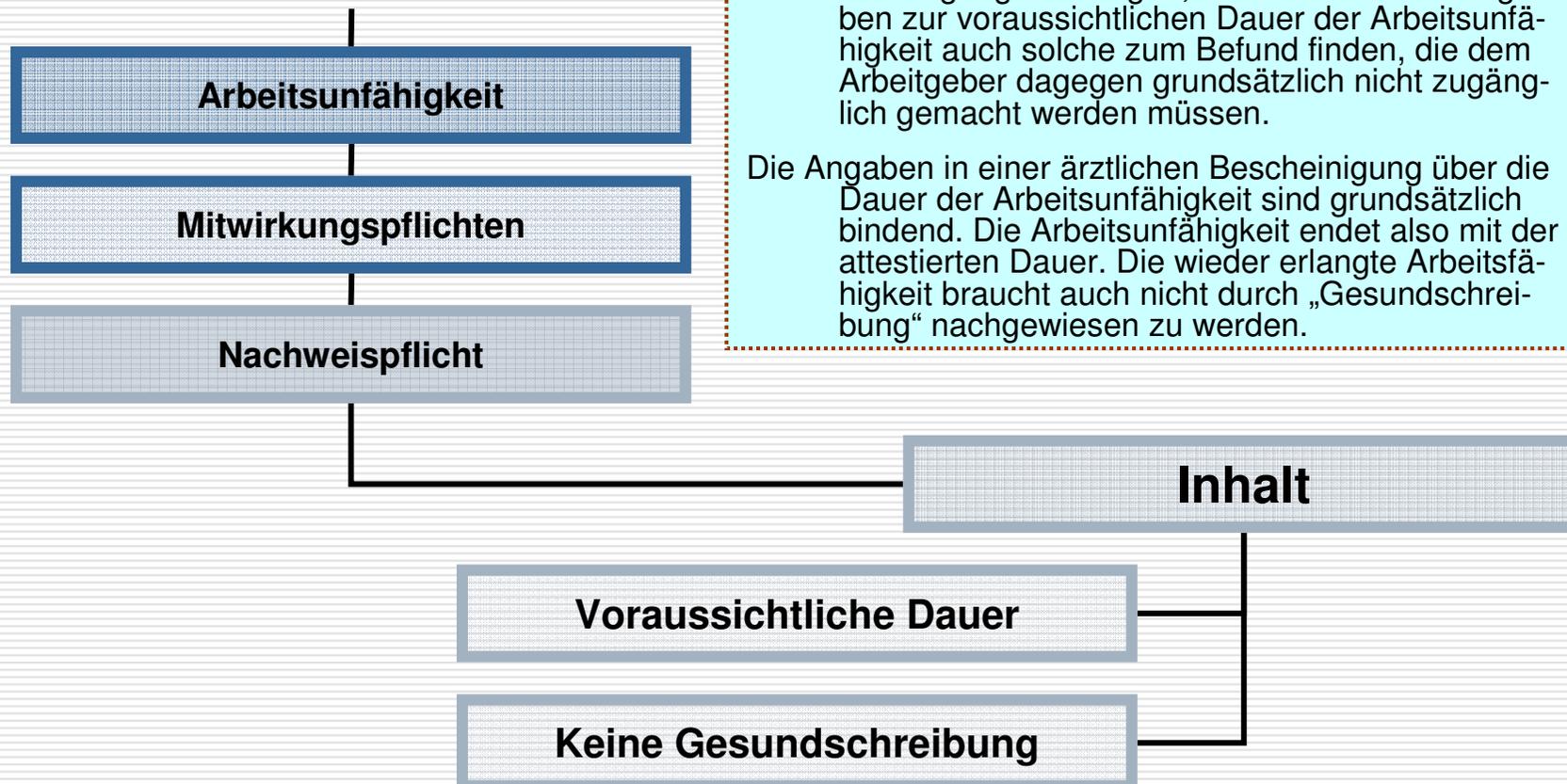
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer sind unter den Voraussetzungen des § 5 I 2, 3 EFZG neben der unverzüglichen Anzeige ihrer Arbeitsunfähigkeit auch zu einem Nachweis durch ärztliche Bescheinigung verpflichtet.

Im Zusammenhang mit ärztlichen Bescheinigungen gibt es immer wieder praktische Probleme, weil deren Wahrheitsgehalt angezweifelt und von einem so genannten Gefälligkeitsattest ausgegangen wird.

3.2 Entgeltfortzahlung

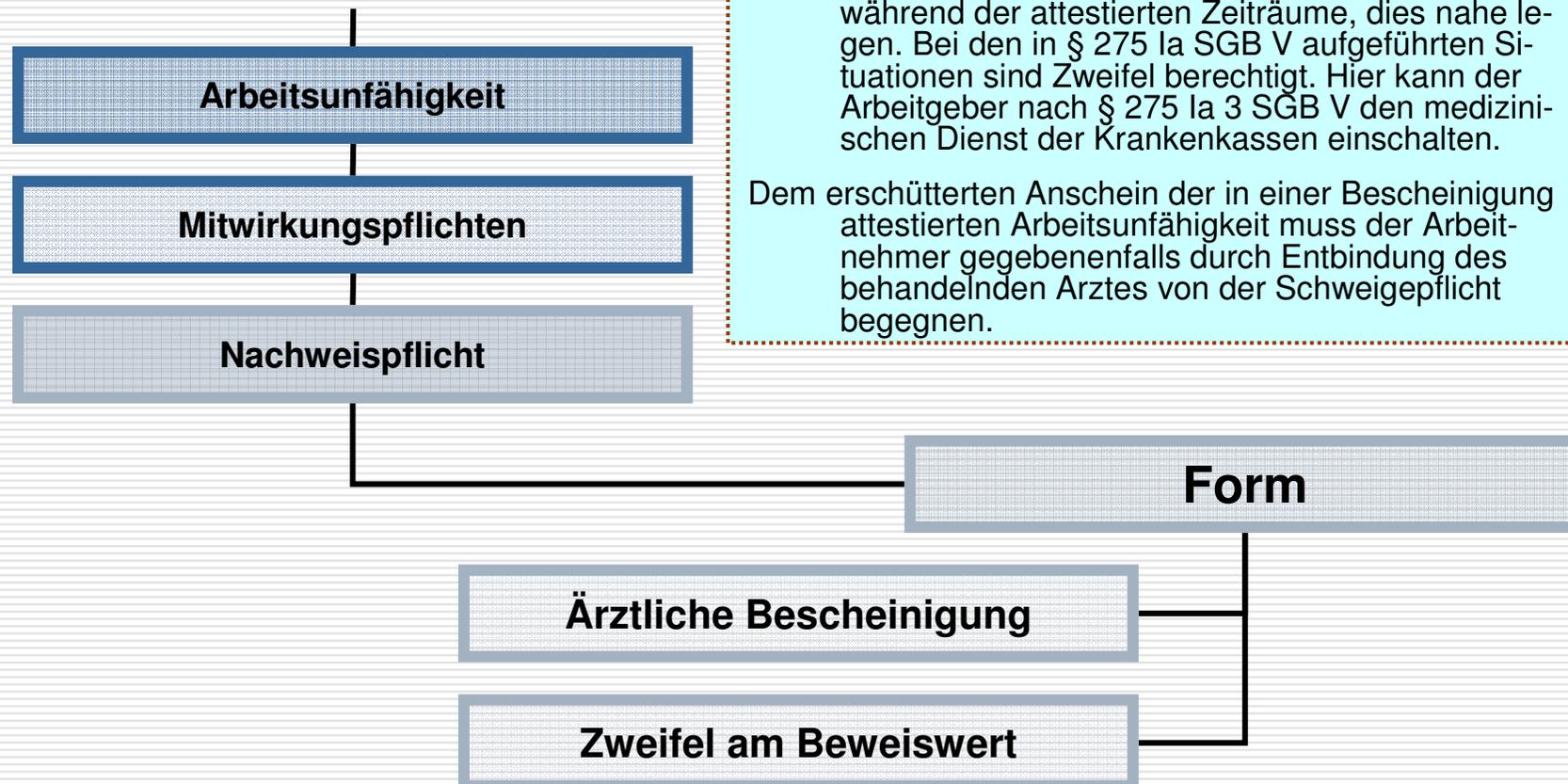


Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei **Kalender**tage, muss der Arbeitnehmer nach § 5 I 2 EFZG spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer vorlegen.

Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen haben nach § 5 I 5 EFZG auch dieser eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, in der sich neben Angaben zur voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit auch solche zum Befund finden, die dem Arbeitgeber dagegen grundsätzlich nicht zugänglich gemacht werden müssen.

Die Angaben in einer ärztlichen Bescheinigung über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sind grundsätzlich bindend. Die Arbeitsunfähigkeit endet also mit der attestierten Dauer. Die wieder erlangte Arbeitsfähigkeit braucht auch nicht durch „Gesundschreibung“ nachgewiesen zu werden.

3.2 Entgeltfortzahlung

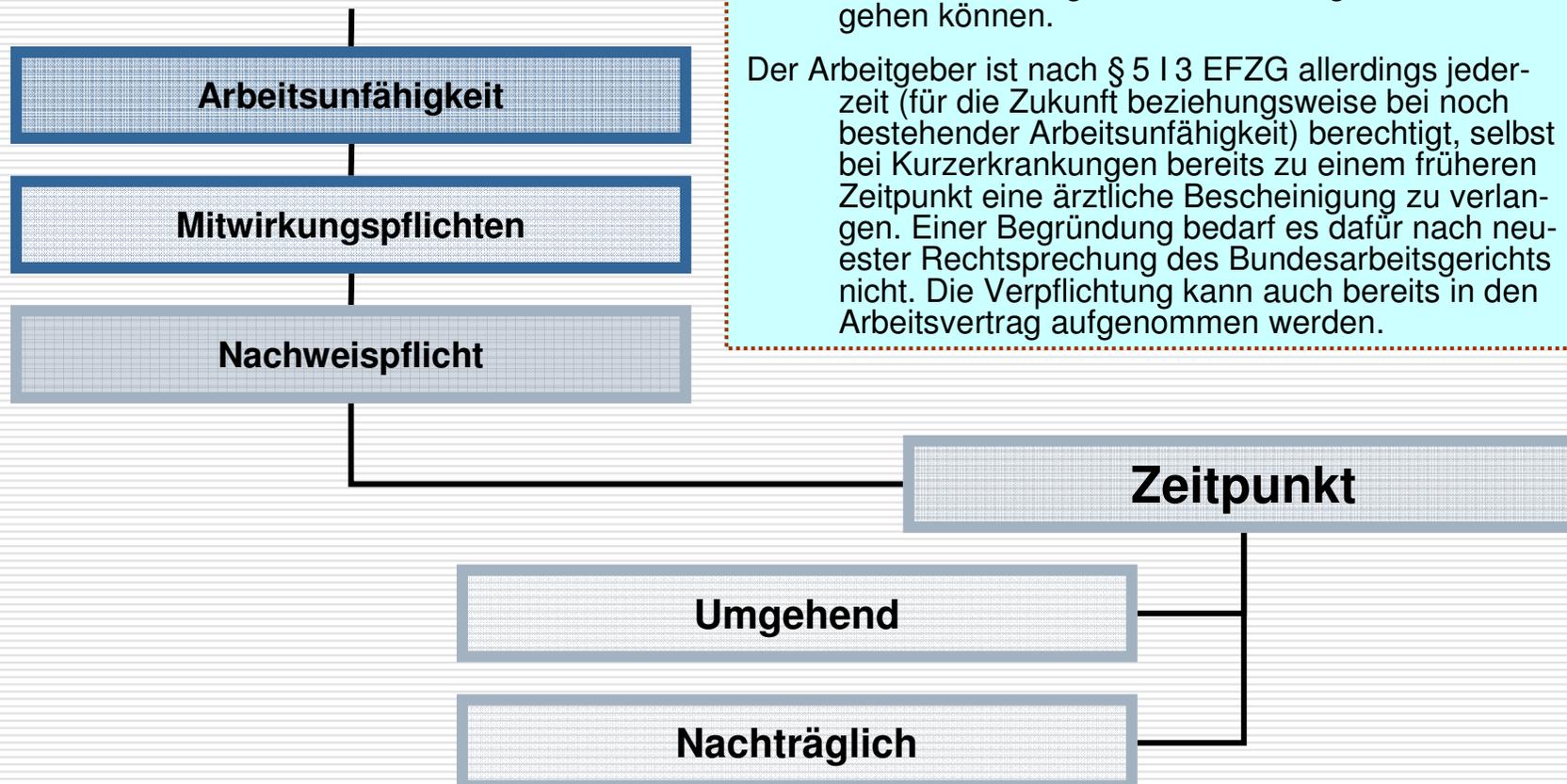


Der für den Arbeitgeber vorgesehene Teil der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss keine Aussagen über den Befund oder Ursachen, sondern lediglich Angaben über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit enthalten. Aus Angaben in der Bescheinigung lassen sich begründete Zweifel also vor allem bei Rückdatierungen gründen.

Im Übrigen lässt sich Vermutung der Wahrheitsgemäßheit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur erschüttern, wenn sonstige Umstände, insbesondere das Verhalten des Arbeitnehmers vor und während der attestierten Zeiträume, dies nahe legen. Bei den in § 275 Ia SGB V aufgeführten Situationen sind Zweifel berechtigt. Hier kann der Arbeitgeber nach § 275 Ia 3 SGB V den medizinischen Dienst der Krankenkassen einschalten.

Dem erschütterten Anschein der in einer Bescheinigung attestierten Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer gegebenenfalls durch Entbindung des behandelnden Arztes von der Schweigepflicht begegnen.

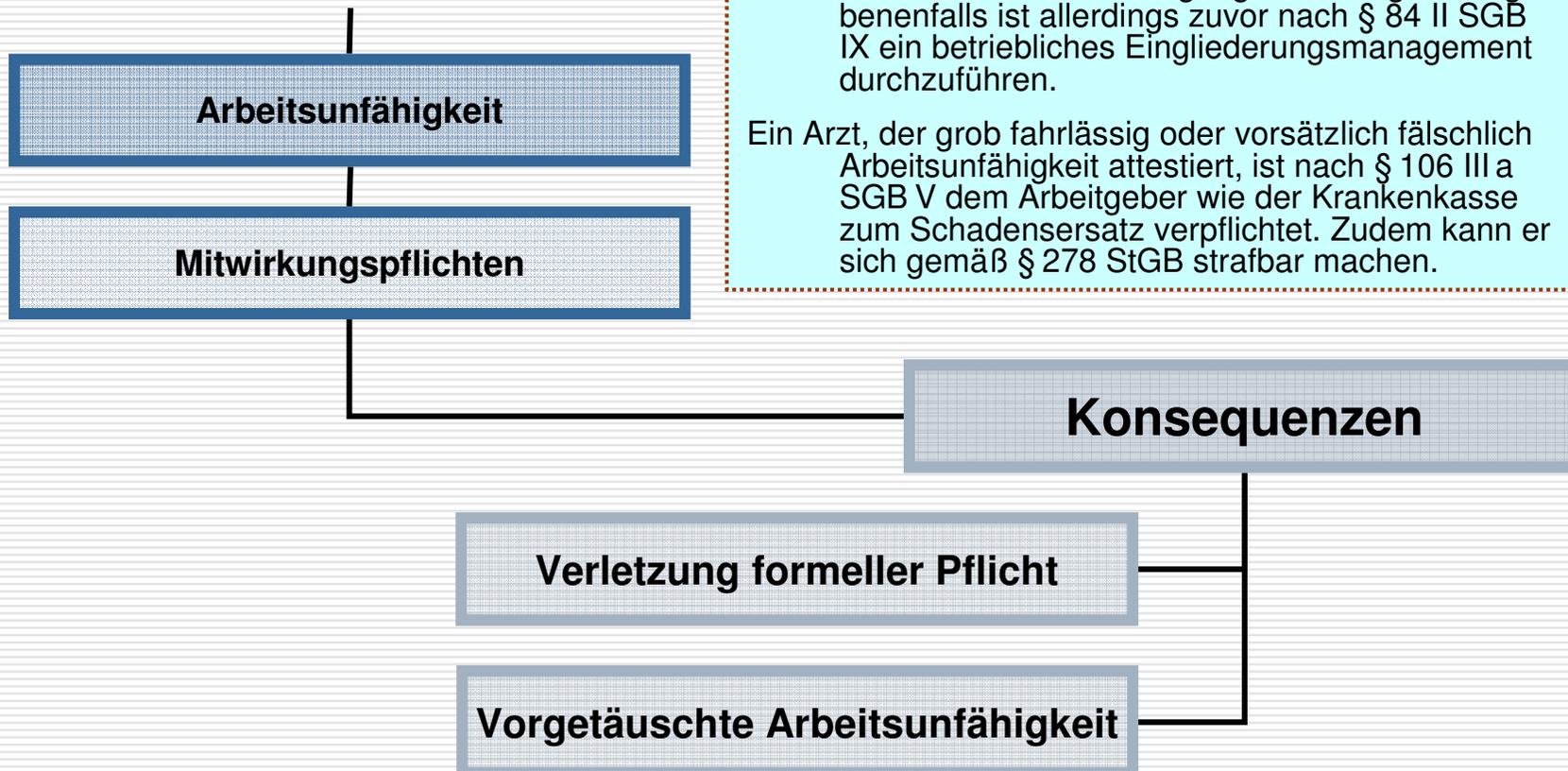
3.2 Entgeltfortzahlung



Aus § 5 I 2 EFZG ergibt sich, dass bei einer Erkrankung bis zu drei Tagen grundsätzlich keine Nachweispflicht besteht. Soweit die Arbeitsunfähigkeit über den bescheinigten Zeitraum hinaus andauert, ist eine neue ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Wann dies zu geschehen hat, ist gesetzlich nicht geregelt. Man wird in entsprechender Anwendung des § 5 I 2 EFZG wohl auch hier von einer dreitägigen Frist nach Ablauf der zuvor bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeit ausgehen können.

Der Arbeitgeber ist nach § 5 I 3 EFZG allerdings jederzeit (für die Zukunft beziehungsweise bei noch bestehender Arbeitsunfähigkeit) berechtigt, selbst bei Kurzerkrankungen bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Einer Begründung bedarf es dafür nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Die Verpflichtung kann auch bereits in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

3.2 Entgeltfortzahlung



(Ausschließlich) solange ein Arbeitnehmer der Vorlagepflicht aus zu vertretenden Gründen nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber nach § 7 I Nr. 1 EFZG die Entgeltfortzahlung verweigern. Sobald die Bescheinigung nachgereicht worden ist, endet das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers.

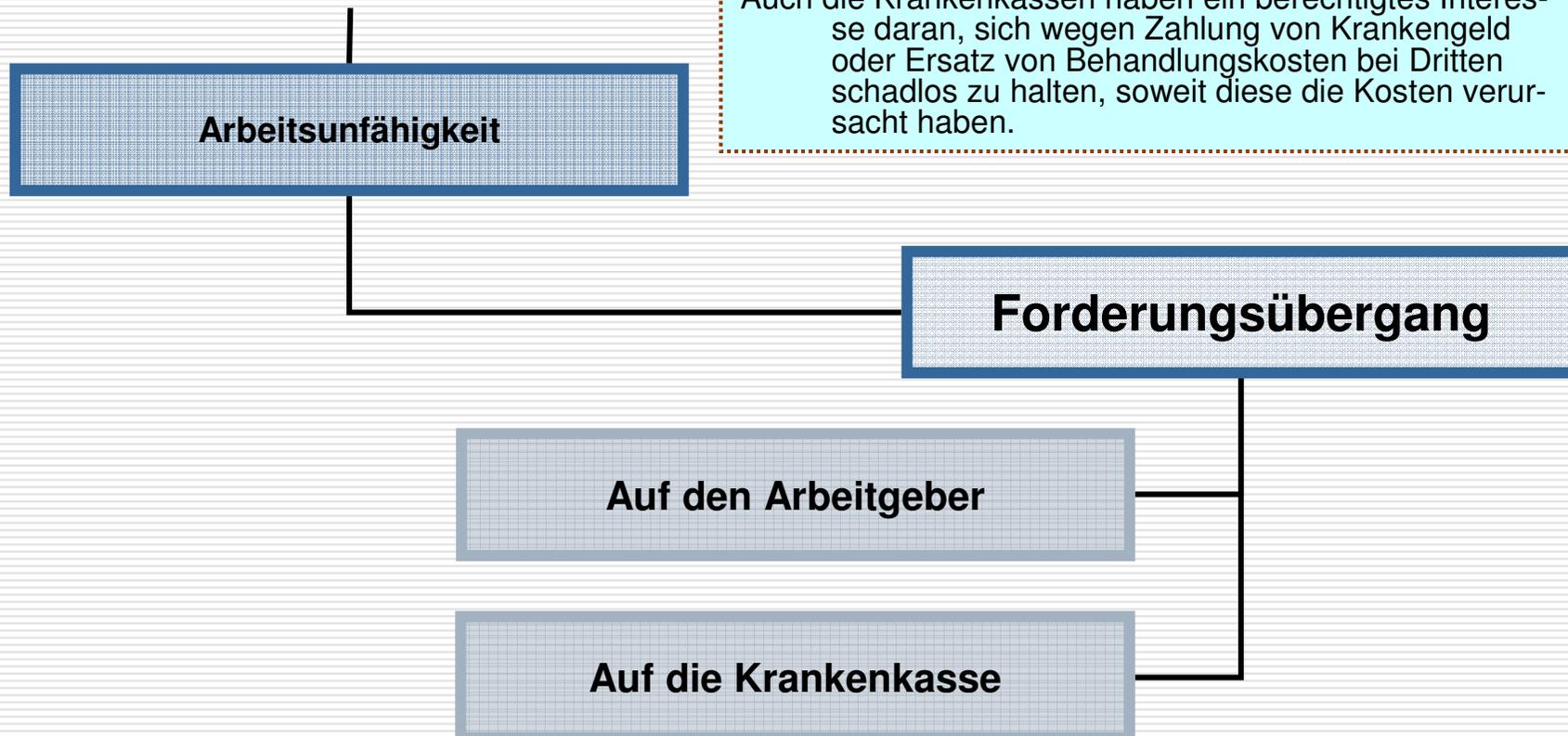
Der Verstoß gegen Anzeige- und Nachweispflichten berechtigt zur Abmahnung, im wiederholten Fall gegebenenfalls sogar zu einer Kündigung. Die Mitwirkung an wahrheitswidrigen Bescheinigungen mit Täuschungsabsicht oder bewusste Verzögerung des Genesungsprozesses kann sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Gegebenenfalls ist allerdings zuvor nach § 84 II SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Ein Arzt, der grob fahrlässig oder vorsätzlich fälschlich Arbeitsunfähigkeit attestiert, ist nach § 106 III a SGB V dem Arbeitgeber wie der Krankenkasse zum Schadensersatz verpflichtet. Zudem kann er sich gemäß § 278 StGB strafbar machen.

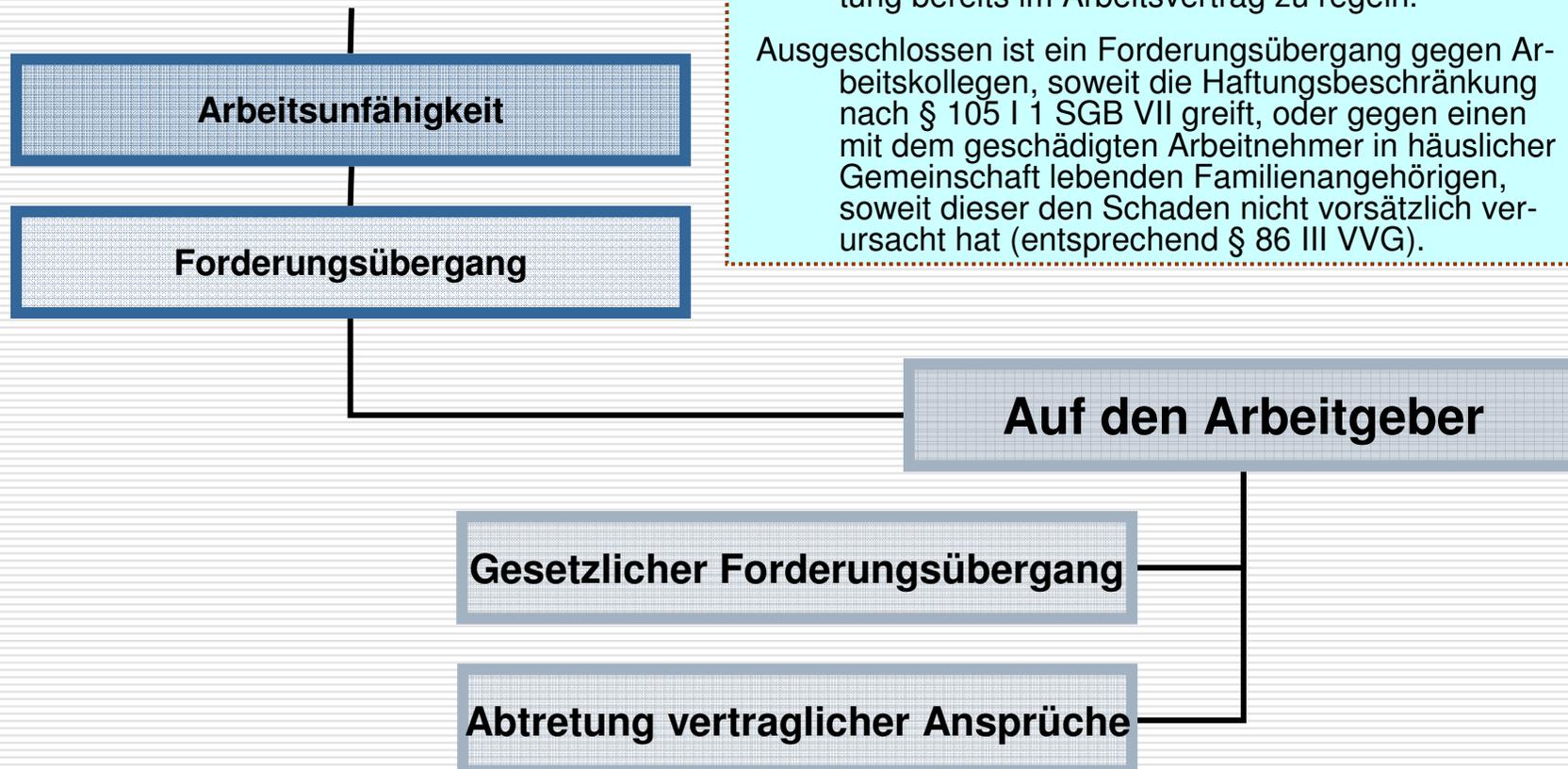
3.2 Entgeltfortzahlung

Nach § 6 I EFZG gehen Ersatzansprüche eines Arbeitnehmers wegen Verdienstauffalls gegen Dritte (z. B. Verletzung bei Verkehrsunfall) auf den Arbeitgeber über, soweit dieser die gesetzlich vorgesehene Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit und Beiträge an die Sozialversicherungen geleistet hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber gemäß § 6 II EFZG unverzüglich alle diesbezüglich notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

Auch die Krankenkassen haben ein berechtigtes Interesse daran, sich wegen Zahlung von Krankengeld oder Ersatz von Behandlungskosten bei Dritten schadlos zu halten, soweit diese die Kosten verursacht haben.



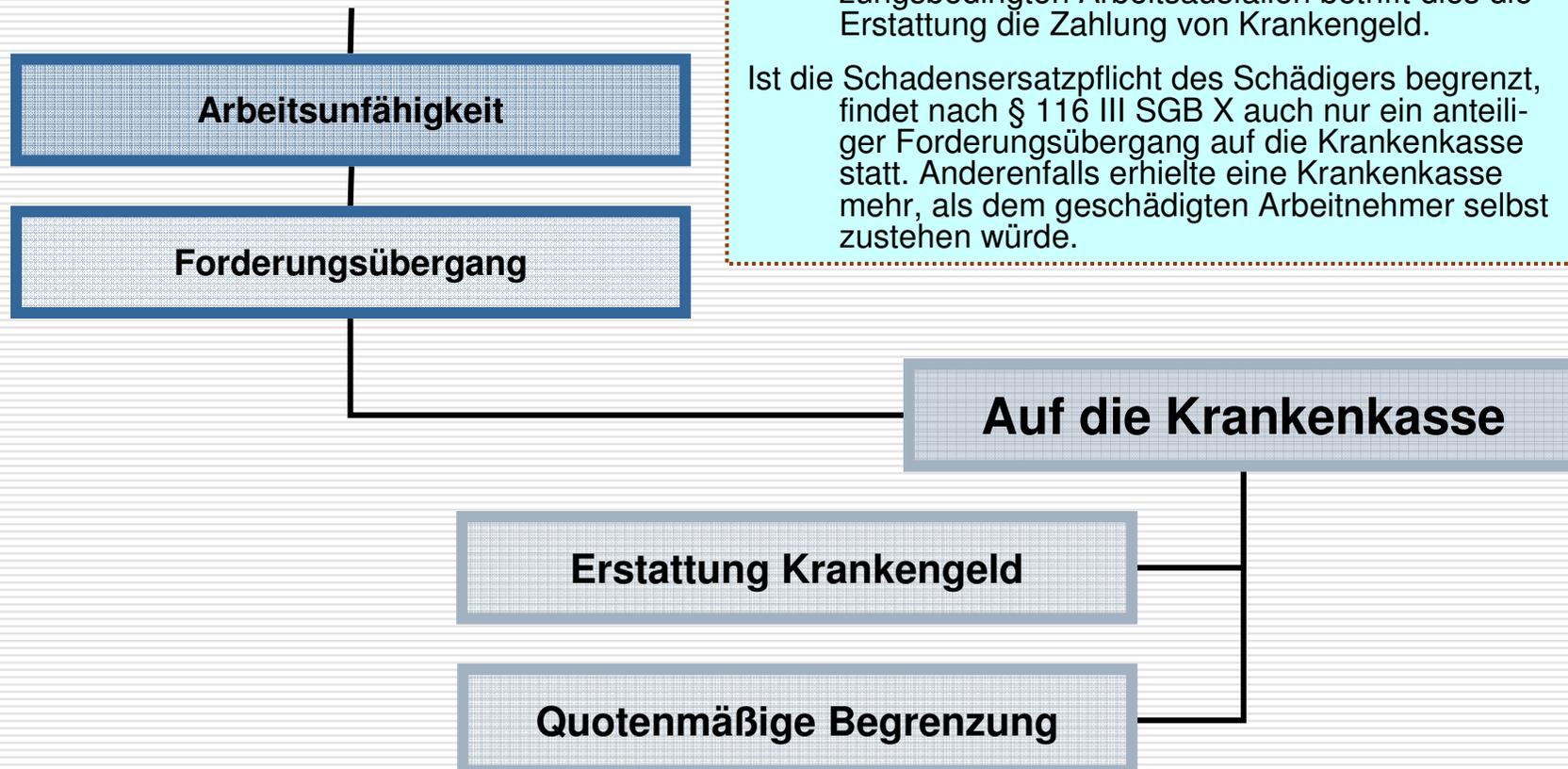
3.2 Entgeltfortzahlung



§ 6 EFZG regelt den Forderungsübergang nur hinsichtlich gesetzlicher Entgeltfortzahlungspflichten. Wegen Arbeitgeberleistungen, die über den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsstandard hinaus gehen (z.B. Zahlung über den 42. Krankheitstag hinaus, Krankengeldzuschuss) ist es ratsam, eine Abtretung bereits im Arbeitsvertrag zu regeln.

Ausgeschlossen ist ein Forderungsübergang gegen Arbeitskollegen, soweit die Haftungsbeschränkung nach § 105 I 1 SGB VII greift, oder gegen einen mit dem geschädigten Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen, soweit dieser den Schaden nicht vorsätzlich verursacht hat (entsprechend § 86 III VVG).

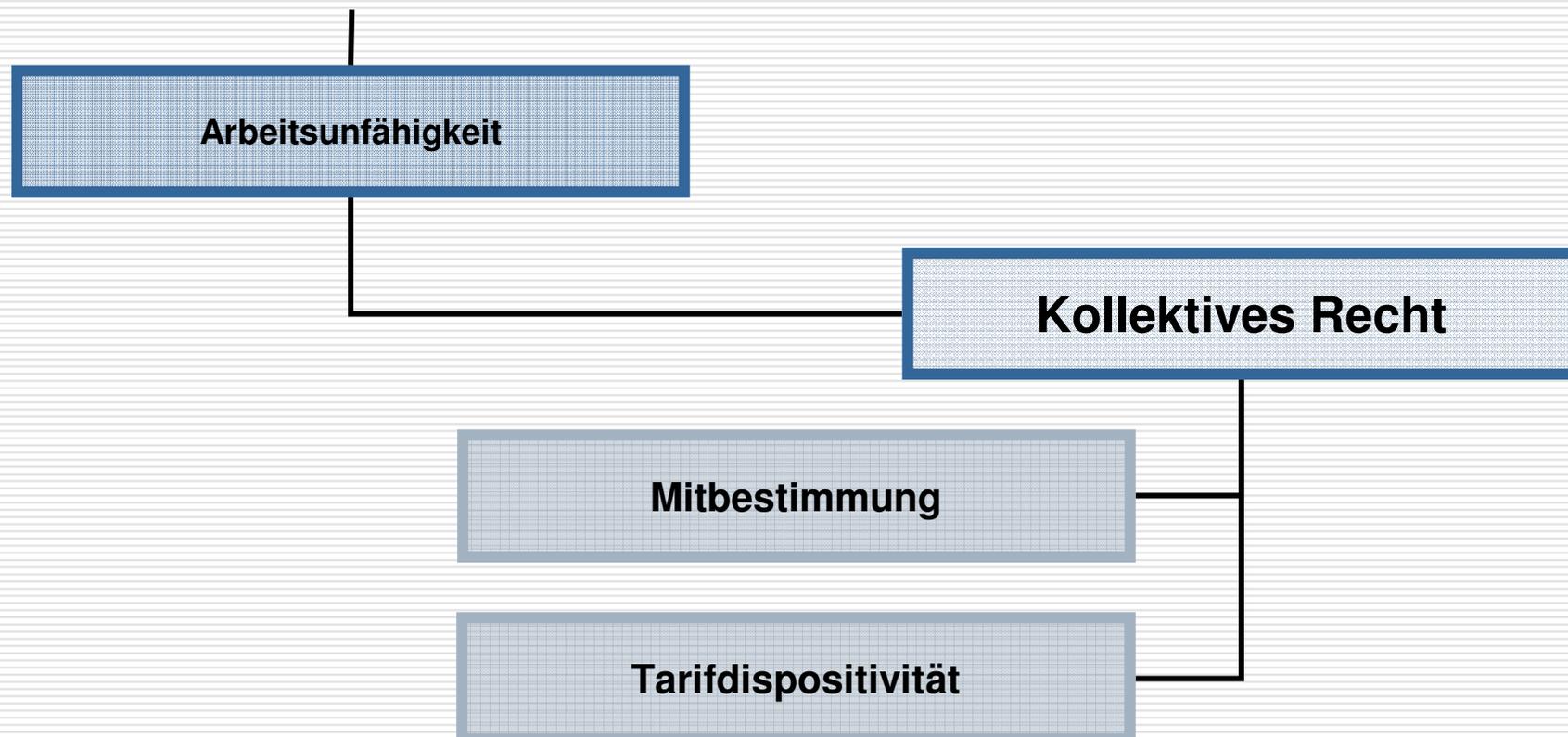
3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG



Nach § 116 I SGB X erwerben Sozialversicherungsträger von Gesetzes wegen Ersatzansprüche geschädigter Arbeitnehmer gegen Schädiger, soweit wegen eines Schadens Sozialleistungen zu erbringen sind. Im Zusammenhang mit verletzungsbedingten Arbeitsausfällen betrifft dies die Erstattung die Zahlung von Krankengeld.

Ist die Schadensersatzpflicht des Schädigers begrenzt, findet nach § 116 III SGB X auch nur ein anteiliger Forderungsübergang auf die Krankenkasse statt. Anderenfalls erhielte eine Krankenkasse mehr, als dem geschädigten Arbeitnehmer selbst zustehen würde.

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

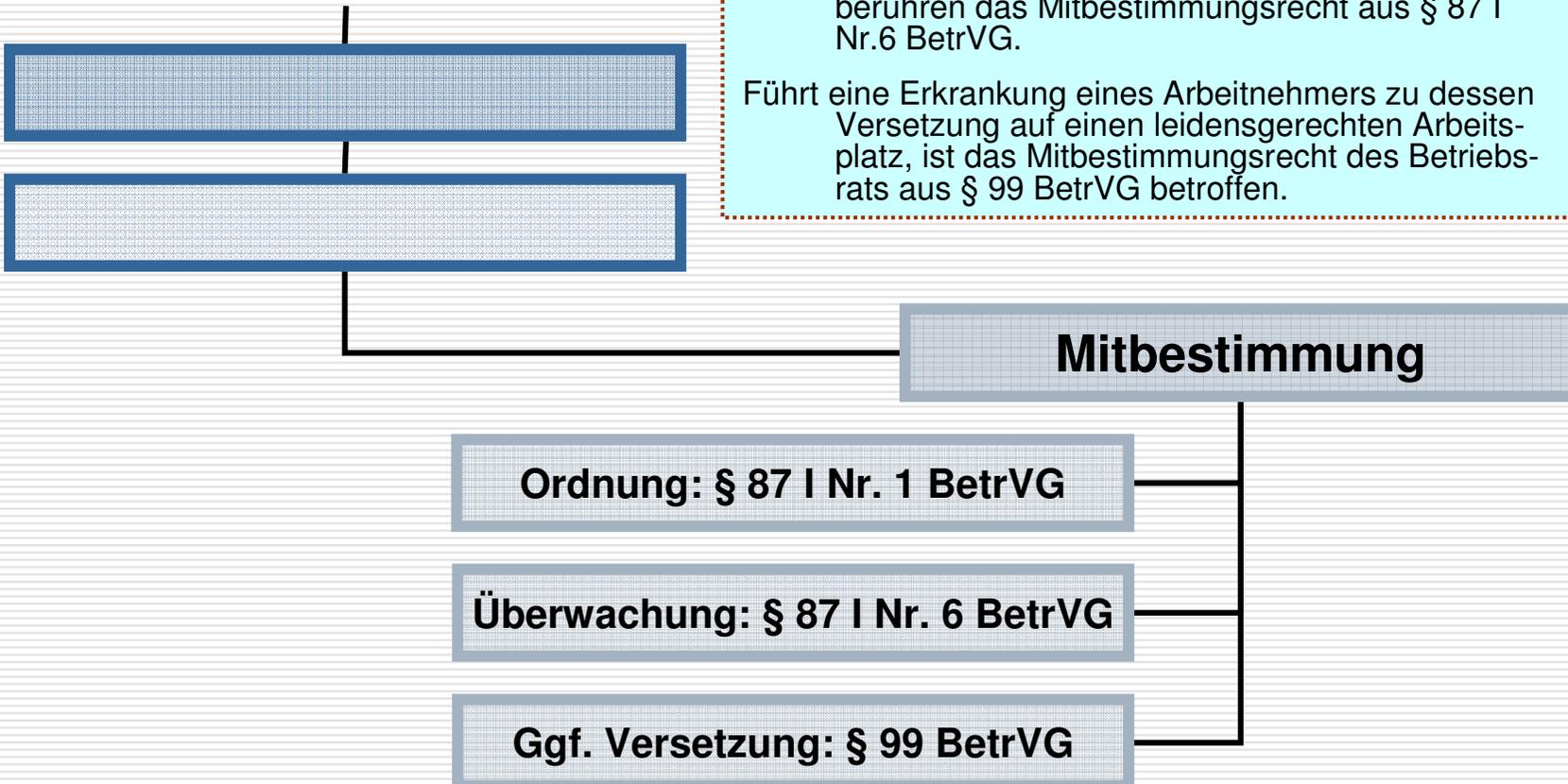


3.2 Entgeltfortzahlung

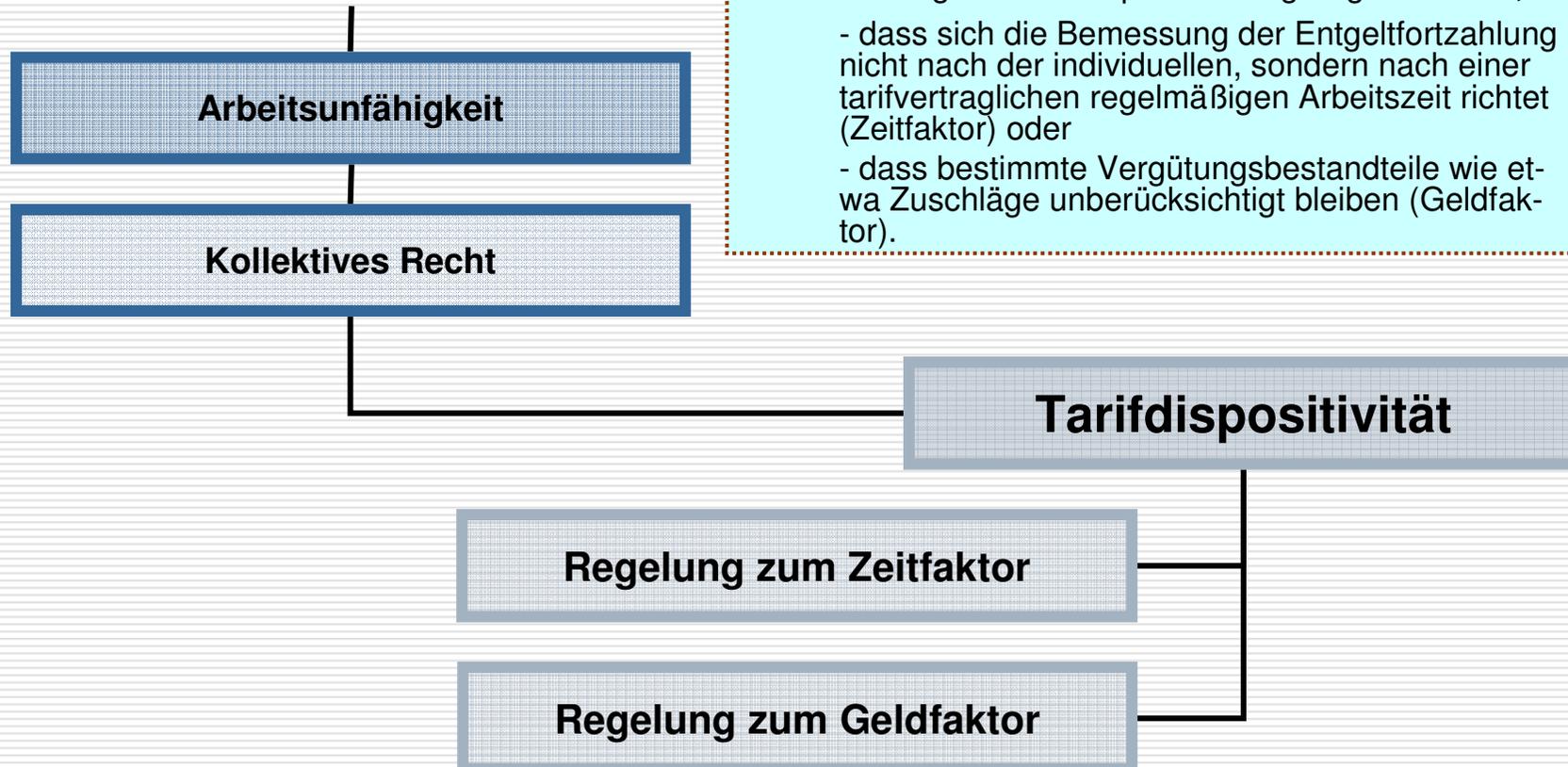
Allgemeine Regelungen zur Nachweispflicht im Sinne des § 5 EFZG, insbesondere die Einführung einer Formularpflicht, lösen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr.1 BetrVG aus.

Die Datenerfassung über Krankheiten der Arbeitnehmer berühren das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr.6 BetrVG.

Führt eine Erkrankung eines Arbeitnehmers zu dessen Versetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 BetrVG betroffen.



3.2 Entgeltfortzahlung



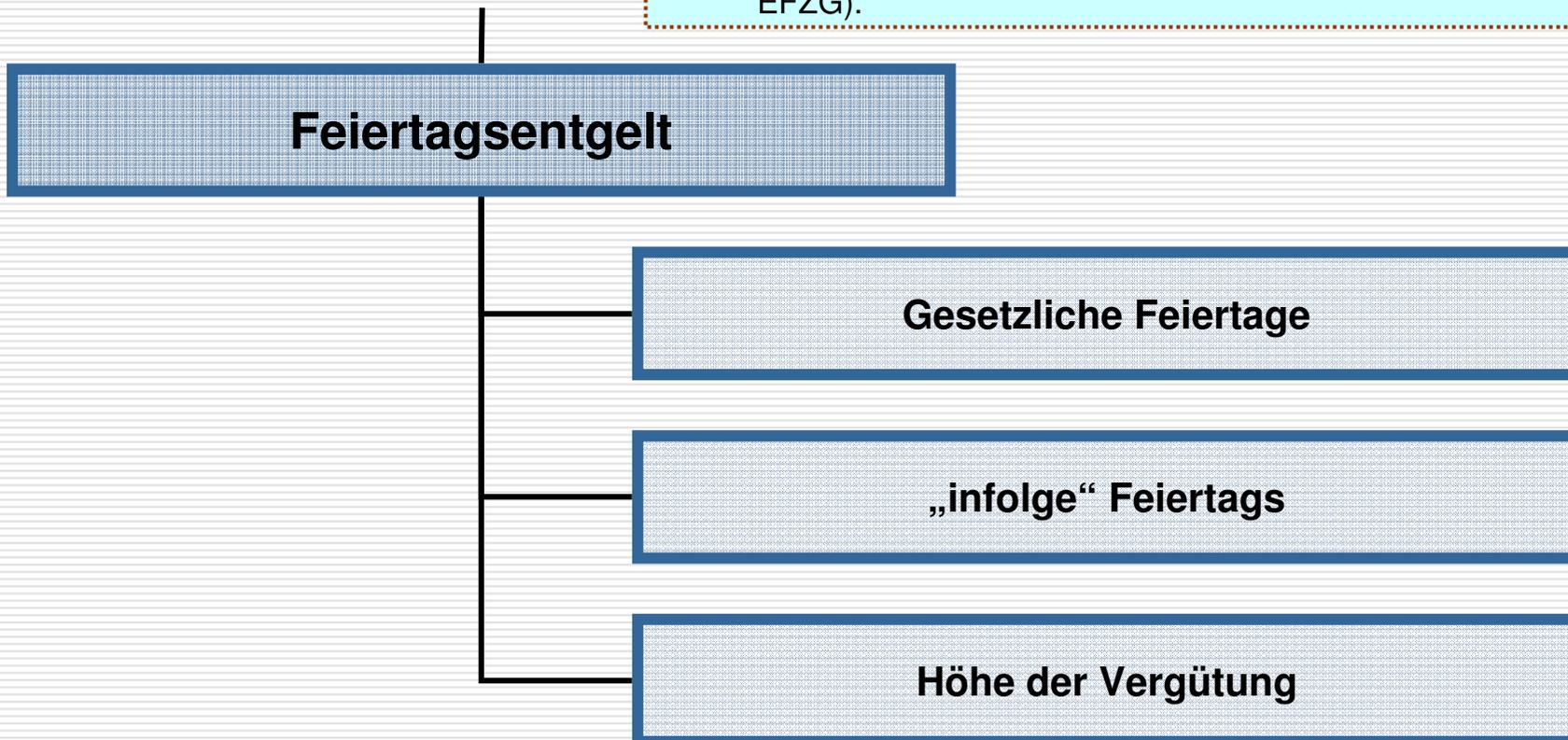
Entgeltfortzahlungsansprüche sind gemäß § 12 EFZG nicht zulasten des Arbeitnehmers abdingbar. Lediglich §§ 4 IV, 10 IV EFZG eröffnen Möglichkeiten für tarifvertragliche Abweichungen vom Entgeltausfallprinzip.

In Tarifverträgen darf beispielsweise geregelt werden,

- dass sich die Bemessung der Entgeltfortzahlung nicht nach der individuellen, sondern nach einer tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit richtet (Zeitfaktor) oder
- dass bestimmte Vergütungsbestandteile wie etwa Zuschläge unberücksichtigt bleiben (Geldfaktor).

3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Nicht nur wegen krankheitsbedingter Fehltage, sondern auch für an gesetzlichen Feiertagen erfolgenden Arbeitsausfall besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch (vgl. § 2 I EFZG).



3.2 Entgeltfortzahlung

Gesetzliche Feiertage sind die vom jeweiligen Gesetzgeber als solche bestimmten Tage. Nicht dazu zählen die lediglich kirchlichen Feiertage (z.B. Heiligabend).

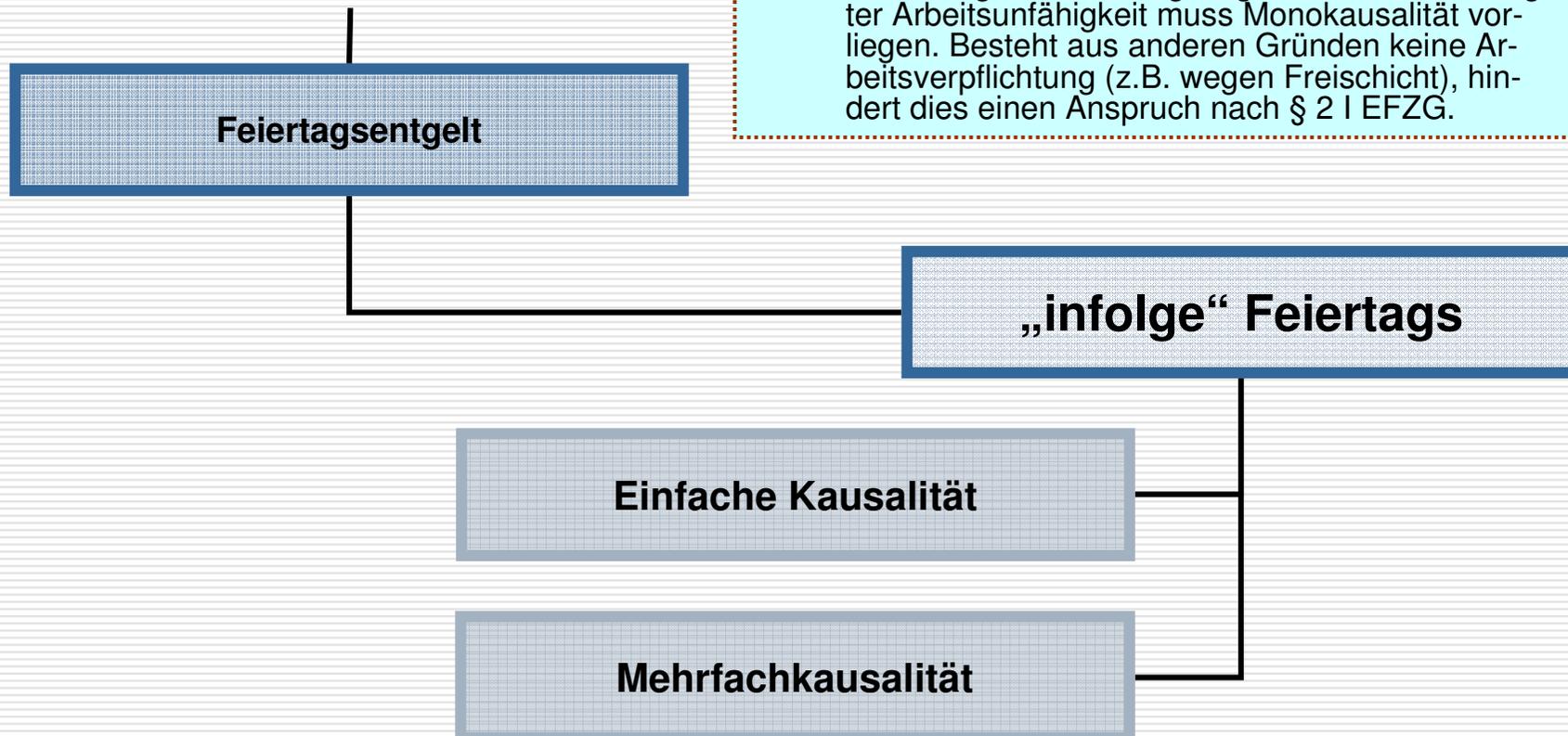
Da es über die bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertage hinaus in den Bundesländern unterschiedliche weitere staatliche Feiertage gibt, variiert deren Anzahl je nach Bundesland, zum Teil sogar regional verschieden, zwischen neun und dreizehn Tagen pro Kalenderjahr.



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Gemäß § 2 I EFZG findet eine Entgeltfortzahlung (nur dann) statt, wenn Arbeitszeit „infolge“ eines Feiertags ausfällt. Gesetzliche Feiertage sind gemäß § 3 II BUrlG nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Wie bei der Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit muss Monokausalität vorliegen. Besteht aus anderen Gründen keine Arbeitsverpflichtung (z.B. wegen Freischicht), hindert dies einen Anspruch nach § 2 I EFZG.

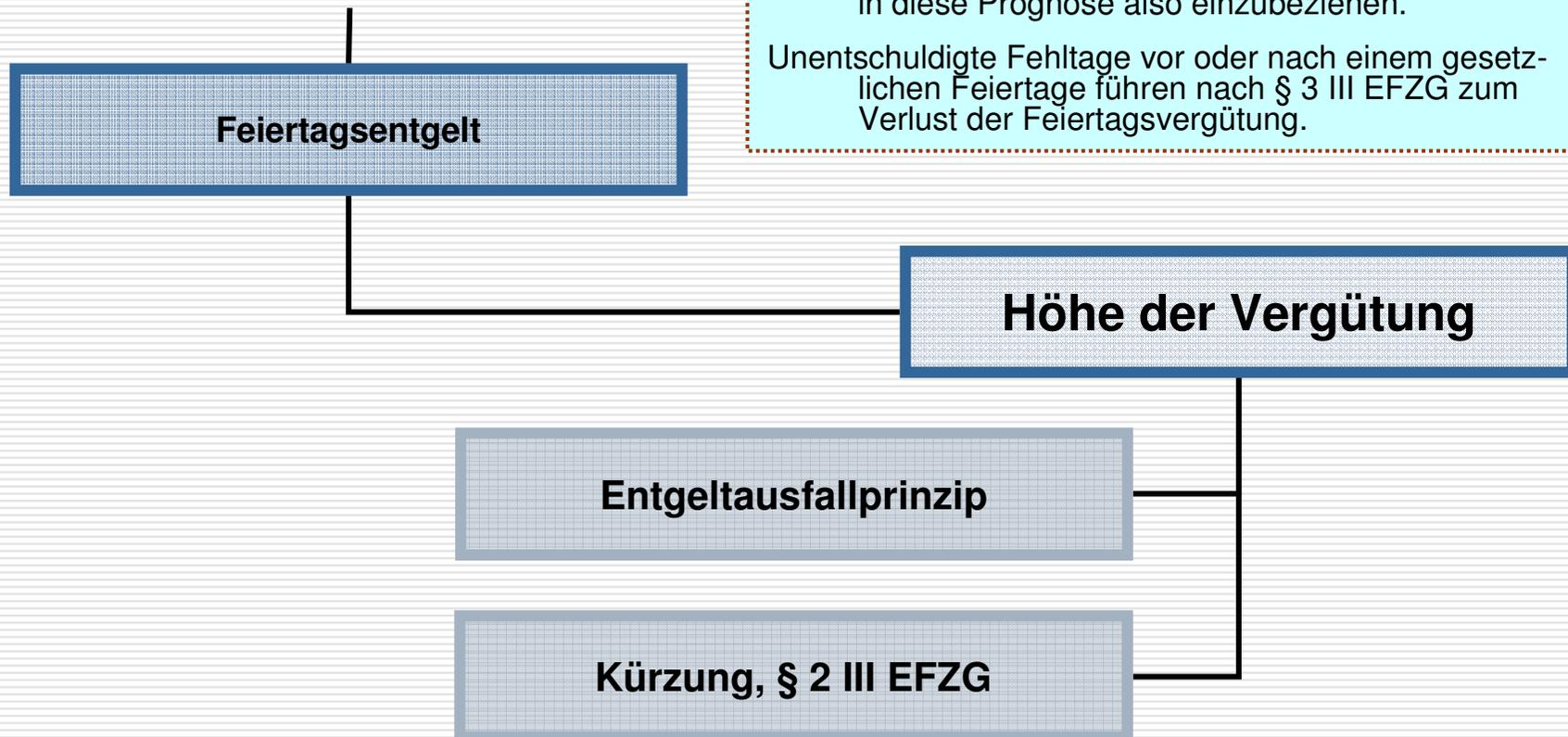


3.2 Entgeltfortzahlung

Die Höhe der Feiertagsvergütung ist nicht so differenziert wie in § 4 EFZG geregelt. Hier gilt das Entgeltausfallprinzip also ohne Einschränkung.

Es ist das Arbeitsentgelt zu berechnen, das am Feiertag voraussichtlich planmäßig erzielt worden wäre. Voraussichtlich anfallende Überstunden sind in diese Prognose also einzubeziehen.

Unentschuldigte Fehltage vor oder nach einem gesetzlichen Feiertage führen nach § 3 III EFZG zum Verlust der Feiertagsvergütung.



3.2 Entgeltfortzahlung gemäß EFZG

Übungsfall:

- .
- .