

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Höchstdauer: 6 Wochen
3. Beginn der sechswöchigen Entgeltfortzahlung
4. Ende der sechswöchigen Entgeltfortzahlung
5. Abweichende kollektiv- oder individualvertragliche Regelungen
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Arbeitswille
 - 6.2 BAT-Besitzstand
 - 6.3 Betriebsvereinbarung
 - 6.4 Einheit des Verhinderungsfalls
 - 6.5 Entstehen des Anspruchs
 - 6.6 Freistellung
 - 6.7 Krankengeldzuschuss - 1
 - 6.8 Krankengeldzuschuss - 2
 - 6.9 Krankengeldzuschuss - 3
 - 6.10 Krankengeldzuschuss - 4
 - 6.11 Krankengeldzuschuss - 5
 - 6.12 Krankengeldzuschuss - 6
 - 6.13 Ruhendes Arbeitsverhältnis
 - 6.14 Verlängerung - 1
 - 6.15 Verlängerung - 2

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG für die **Dauer von sechs Wochen** zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Die sechs Wochen brauchen **nicht zusammenzuhängen**. Das EFZG will, dass ein Arbeitnehmer sein Arbeitsentgelt in jedem Krankheitsfall mindestens für sechs Wochen gezahlt bekommt. **Unterbrochene Krankheitsverläufe** und **Mehrfacherkrankungen** lassen sich oft nur mit einer exakten tageweisen Berechnung in den Griff kriegen.

2. Gesetzliche Höchstdauer: 6 Wochen

§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG sagt: *"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."*

Beispiel:

Arbeitnehmer N erkrankt zu Beginn der 7. KW an einer gefährlichen Virusinfektion. Hält seine Erkrankung an, hat er bis zum Ende der 12. KW Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

In den meisten Fällen führt eine Arbeitsunfähigkeit nicht sofort zu einer sechswöchigen Ausfallzeit. Während einige Erkrankungen nach kurzer Zeit ausgeheilt sind, treten andere immer wieder mal auf. Bei diesen chronischen Krankheiten ist es oft nötig, den **6-Wochen-Zeitraum tageweise** zu berechnen. Sechs Wochen

Entgeltfortzahlung heißt: Der Arbeitnehmer soll für **42 Kalendertage** sein Arbeitsentgelt fortgezahlt bekommen. Samstage und Sonntage zählen dabei selbstverständlich mit.

Beispiel:

Arbeitnehmer N wird am 08.02. arbeitsunfähig krank. Die Erkrankung dauert bis zum 17.02. Am 18.02. nimmt N seine Tätigkeit wieder auf, erleidet am 03.03. aber einen Rückfall, der ihn bis zum 18.03. erneut arbeitsunfähig macht. In der Zeit vom 27.03. bis zum 09.04. hat N einen weiteren Rückfall. Bis dahin war er (08.02. - 17.02. = 10 Kalendertage; 03.03. - 18.03. = 16 Kalendertage; 27.03. - 09.04. = 14 Kalendertage) 40 Kalendertage lang arbeitsunfähig krank. Bei einem abermaligen Rückfall bekäme N nur noch für 2 Kalendertage Entgeltfortzahlung.

Der 6-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG entsteht gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG nach Ablauf eines Jahres seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit **neu**.

3. Beginn der sechswöchigen Entgeltfortzahlung

Beim Beginn der Entgeltfortzahlung sind drei **Fallgruppen** zu unterscheiden:

- die Arbeitsunfähigkeit tritt **vor der Arbeitsaufnahme** ein
- die Arbeitsunfähigkeit tritt **während der Arbeit** ein
- die Arbeitsunfähigkeit tritt **nach Arbeitsende** ein

Bei der **Fristberechnung** sind die §§ 187, 188 BGB anzuwenden (BAG, 22.02.1973 - 5 AZR 461/72). Erkrankt ein Arbeitnehmer **während der Arbeitszeit**, wird dieser angebrochene Tag bei der Berechnung des 6-Wochen-Zeitraums nicht mitgerechnet (BAG, 07.03.1990 - 5 AZR 189/89).

Beispiel:

Arbeitnehmer N beginnt seine Tätigkeit am 17.06. morgens um 07:00 Uhr. Gegen 11:00 Uhr merkt N, dass er fürchterliche Unterleibsschmerzen hat. Der Werkсарt diagnostiziert einen Verdacht auf akute Blinddarmentzündung. Er rät N dringend, sich ins nächste Krankenhaus bringen und sich dort operieren zu lassen. Der 42-tägige Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG beginnt in diesem Fall erst am Tag nach der Erkrankung, also am 18.06.

Die beiden anderen Fälle sind einfacher zu lösen:

Beispiel:

Die regelmäßige Arbeitszeit von Arbeitnehmer N1 beginnt morgens um 09:00 Uhr. Am 13.09. sitzt er gegen 07:30 Uhr am Frühstückstisch und bemerkt ein taubes Gefühl im linken Arm. Gleichzeitig bekommt er Schwindelanfälle, und es stellt sich eine gewisse Übelkeit ein. N1 lässt von seiner Frau den Notarzt rufen: Verdacht auf Schlaganfall. Arbeitnehmer N2 hält am 13.09. nach Schichtende auf dem Heimweg noch an seiner Stammkneipe, um mit einigen Arbeitskollegen ein paar Bierchen zu trinken. Beim Verlassen der Gaststätte rutscht N2 auf einer achtlos weggeworfenen Bananenschale aus und bricht sich das linke Bein. N2 wird gleich ins Krankenhaus gebracht. Der Entgeltfortzahlungsanspruch von N1 beginnt am 13.09., er wurde vor Arbeitsaufnahme arbeitsunfähig krank. N2 hat erst ab dem 14.09. Entgeltfortzahlungsansprüche. Seine Arbeitsunfähigkeit trat erst nach Arbeitsende ein.

Wenn die **Arbeitsunfähigkeit im Lauf eines Arbeitstags** nach Arbeitsaufnahme eintritt, wird das Entgelt für diesen Tag einfach weitergezahlt (BAG, 07.03.1990 - 5 AZR 189/89). **Anspruchsgrundlage** ist hier nicht das EFZG, sondern § 616 Satz 1 BGB (BAG, 26.02.2003 - 5 AZR 112/02). Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG wird dadurch nicht berührt.

Beispiel:

Arbeitnehmer N aus dem ersten Beispiel dieses Gliederungspunkts hätte am 17.06. noch bis um 16:30 Uhr arbeiten müssen. 3,75 Stunden hat er in der Zeit von 07:00 Uhr bis 11:00 Uhr - abzüglich einer viertelstündigen Pause - tatsächlich gearbeitet. Von 11:00 Uhr bis 12:00 Uhr hätte er am Vormittag noch arbeiten müssen, nach der halbstündigen Mittagspause von 12:00 Uhr bis 12:30 Uhr noch weitere 4 Stunden bis 16:30 Uhr am Nachmittag. Die fünf Stunden Arbeitsausfall bekommt N über § 616 Satz 1 BGB so vergütet, als wenn er gearbeitet hätte. Der 42-tägige Entgeltfortzahlungszeitraum beginnt erst am 18.06. Die fünf Stunden vom 17.06. werden darauf nicht angerechnet.

Ruht das Arbeitsverhältnis (z.B. wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst), beginnt der 6-Wochen-Zeitraum nicht schon während des Ruhens, sondern erst mit dem Tag der Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Beendigung des Ruhens (BAG, 29.09.2004 - 5 AZR 558/03).

4. Ende der sechswöchigen Entgeltfortzahlung

Der **Anspruch** eines Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung **endet**

- mit dem tatsächlichen **Ende der Arbeitsunfähigkeit**
- mit **Ablauf der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit**
- mit der tatsächlichen **Wiederaufnahme der Tätigkeit**
- mit **Ablauf der 42 Kalendertage**

Beispiel:

Mitarbeiter M1 wird von seinem Arzt für den Zeitraum 04.05. bis 16.05. arbeitsunfähig krank geschrieben. Ein erneuter Arztbesuch ist nicht erforderlich, die Krankheitssymptome sind am 16.05. auskuriert. M1 kann seine Arbeit nach Ablauf der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit wieder aufnehmen. M2 ist nach der Bescheinigung seines Arztes vom 03.06. bis voraussichtlich zum 19.06. arbeitsunfähig krank. M2 hält sich bereits am 15.06. wieder für gesund und nimmt an diesem Tag die Arbeit auf. Er hat seine Arbeitsunfähigkeit selbst beendet. Ab dem 15.06. hat M2 wieder einen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Mitarbeiter M3 ist von einem Verkehrsrowdy angefahren worden und hat einen komplizierten Beckenbruch erlitten. M3 fällt für mehrere Monate aus. Für

ihn ist nach Ablauf von 42 Kalendertagen Schluss mit der Entgeltfortzahlung. Der Unfall ist am 08.07. auf dem Heimweg von der Arbeit passiert. Am 19.08. bekommt M3 von seinem Arbeitgeber das letzte Mal Krankenvergütung.

Natürlich endet der sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch auch mit **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (vorausgesetzt, es liegt kein Fall des § 8 Abs. 1 EFZG vor - s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Kündigung).

Beispiel:

Arbeitnehmer N hat bei Arbeitgeber A1 zum 30.06. gekündigt. Nach zweiwöchiger Auszeit möchte er am 15.07. bei Arbeitgeber A2 anfangen. N wird am 23.06. arbeitsunfähig krank. Er hat sich eine schmerzhafte Entzündung des rechten Kniegelenks zugezogen. Arbeitgeber A1 ist verpflichtet, N für die Zeit vom 23.06. bis zum 30.06. wegen seiner Arbeitsunfähigkeit Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Mit Ablauf des 30.06. endet die Verpflichtung für A1. Das Arbeitsverhältnis ist zu Ende. N hat gegen A1 keinen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung mehr.

In § 8 Abs. 2 EFZG heißt es ausdrücklich: *"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."

Bei einem **Arbeitgeberwechsel** werden die Krankheitstage aus dem ersten Arbeitsverhältnis **nicht** auf den Entgeltfortzahlungsanspruch aus dem nachfolgenden zweiten **angerechnet**.

Beispiel:

N aus dem vorausgehenden Beispiel hat von Arbeitgeber A1 wegen seiner Kniegelenk-Entzündung für 8 Tage Entgeltfortzahlung bekommen. Nimmt er seine Tätigkeit bei Arbeitgeber A2 wie geplant am 15.07. auf und erleidet er danach einen Rückfall, hat er im Verhältnis zu A2 wieder volle 42 Tage Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die 8 Tage, die A1 schon bezahlt hat, werden nicht angerechnet.

Arbeitnehmer haben **in jedem Arbeitsverhältnis** Anspruch auf die vollen sechs Wochen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG . So kommt es, dass ein Arbeitnehmer, der **zwei Teilzeitarbeitsverhältnisse** oder ein **Vollzeitarbeitsverhältnis und ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis** (oder gar mehrere) hat, in allen Arbeitsverhältnissen Krankenvergütung bekommt. Dabei wird natürlich immer vorausgesetzt, dass die Krankheit in jedem Arbeitsverhältnis zu einer Arbeitsunfähigkeit führt. So kann ein gebrochenes Bein den Arbeitnehmer daran hindern, als Kurierfahrer zu arbeiten, ihm aber dennoch die Möglichkeit lassen, in seinem **Zweitjob** im Callcenter sitzend Telefonate zu führen.

5. Abweichende kollektiv- oder individualvertragliche Regelungen

§ 12 EFZG sagt, dass von den EFZG -Bestimmungen mit Ausnahme des § 4 Abs. 4 EFZG - **nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers** oder der nach § 10 EFZG berechtigten Personen (Heimarbeit) **abgewichen** werden darf. Im **Umkehrschluss** heißt das: Abweichende Regelungen **zugunsten der Arbeitnehmer** sind immer zulässig (s. dazu auch § 4 Abs. 3 TVG). So haben Tarifvertragsparteien in unterschiedlichen Branchen vereinbart, dass Arbeitnehmer **über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum** des § 3 Abs. 1 EFZG hinaus weitergehende Ansprüche haben.

Für Versicherte entsteht nach Ablauf der sechs Wochen regelmäßig ein **Anspruch auf Krankengeld** (§§ 44 ff. SGB V). Das Krankengeld fällt meistens geringer aus als die vom Arbeitgeber zu zahlende Krankenvergütung. Viele Tarifverträge sehen deswegen vor, dass der Arbeitgeber noch für eine gewisse Zeit einen **Zuschuss zum Krankengeld** zu zahlen hat.

Beispiel:

20 Abs. 1 MTV Einzelhandel NW heißt es: *"Dem Arbeitnehmer ist nach zehnjähriger ununterbrochener Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und 90 % des Nettoeinkommens über die gesetzliche Regelung hinaus für weitere sechs Wochen, bei über 20jähriger Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit darüber hinaus nach freiem Ermessen zu zahlen."* In § 22 TVöD steht: *"(Abs. 2 Satz 1) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ... (Abs. 3 Satz 1) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt."*

Regelungen dieser Art, die zugunsten der Arbeitnehmer greifen, sind **nicht bloß auf Tarifverträge** beschränkt: Sie können auch in

- einem **Individualarbeitsvertrag** oder
- in einer **Betriebsvereinbarung**

abgemacht werden.

Praxistipp:

Viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber kennen die auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Bestimmungen oft nicht. Wer als Berater eingeschaltet wird, sollte in Entgeltfortzahlungsfällen immer prüfen, ob es individual- oder kollektivrechtliche Abmachungen gibt, die eine Verlängerung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung vorsehen oder einen Anspruch auf Zuschüsse zum Krankengeld sichern.

Der **Anspruch** auf Krankengeld **ruht** nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V , "soweit und solange Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhalten".

6. Rechtsprechungs-ABC

An diese Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Entgeltfortzahlung - 6-Wochen-Zeitraum **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

6.1 Arbeitswille

Ist ein Arbeitnehmer **gar nicht bereit** zu arbeiten, hat er im Fall einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung **keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung** (BAG, 24.03.2004 - 5 AZR 355/03).

6.2 BAT-Besitzstand

§ 71 BAT Abs. 2 vor: "Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisse folgendes: (2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20) mindestens zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche, drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche ... 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt". § 71 BAT ist dabei so zu verstehen, dass das **Arbeitsverhältnis seit dem 01.07.1994 ununterbrochen** als BAT-Arbeitsverhältnis fortbestanden haben muss (BAG, 18.03.2009 - 5 AZR 547/08).

6.3 Betriebsvereinbarung

"Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung über eine längerfristige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begründen für die Arbeitnehmer **keinen rechtlich geschützten Besitzstand** . Die **Verschlechterung der Ansprüche** durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung ist rechtlich in der Regel unbedenklich" (BAG, 15.11.2000 - 5 AZR 310/99 - Leitsatz).

6.4 Einheit des Verhinderungsfalls

Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers ist nach § 3 Abs. 1 EFZG auf sechs Wochen befristet. Tritt **während einer bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit** eine **weitere Erkrankung** hinzu, löst diese "zweite" Erkrankung keinen eigenen/weiteren Entgeltfortzahlungsanspruch aus. Das ist Auswirkung des vom BAG entwickelten Grundsatzes der Einheit des Verhinderungsfalls. Der erkrankte Mitarbeiter kann auch in diesem Fall die 6-Wochen-Frist des § 3 Abs. 1 EFZG nur einmal in Anspruch nehmen. Es sei denn: die erste Arbeitsunfähigkeit war in dem Zeitpunkt, in welchem die weitere Erkrankung hinzukam und zu einer neuen Arbeitsunfähigkeit führte, bereits beendet (BAG, 10.09.2014 - 10 AZR 651/12 ; bestätigt durch BAG, 11.12.2019 - 5 AZR 505/18).

6.5 Entstehen des Anspruchs

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht **in jedem neuen Arbeitsverhältnis** des Arbeitnehmers unabhängig von gleichartigen Ansprüchen aus einem vorausgegangenem Arbeitsverhältnis. Er ist **auf das jeweilige Arbeitsverhältnis bezogen** und erwächst in jedem Arbeitsverhältnis immer dann, wenn seine gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (BAG, 06.09.1989 - 5 AZR 621/88).

6.6 Freistellung

Private oder gerichtliche **Vergleiche** enthalten oft den Passus "Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Grund fristgemäßer, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit dem <Datum> sein Ende finden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgerechnet, wobei der Arbeitnehmer ab dem <Datum> unwiderruflich und unter Fortzahlung seiner Bezüge sowie unter Anrechnung auf bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt wird". Ist ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt dieser Vereinbarung bereits arbeitsunfähig krank oder wird er es später, führt das nicht dazu, dass er mit dieser Vereinbarung über den gesetzlichen Sechs-Wochen-Zeitraum hinaus Arbeitsentgelt bekommt. **Ordnungsgemäß abrechnen** heißt lediglich, dass die Ansprüche des Arbeitnehmers nach den gesetzlichen und individual- und kollektivvertraglichen Vorgaben erfüllt, aber **keine weitergehenden Ansprüche** begründet werden (BAG, 23.01.2008 - 5 AZR 393/07).

6.7 Krankengeldzuschuss - 1

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Arbeitnehmer "im Anschluss an die gesetzliche Gehaltsfortzahlung während der ersten sechs Wochen einer Erkrankung" den **Unterschiedsbetrag** zwischen dem Krankengeld und ihrem Nettogehalt für höchstens sieben Wochen bekommen, wenn "sie dem Betrieb mindestens fünf Jahre angehören", dann ist die Erfüllung der 5-jährigen Betriebszugehörigkeit bei Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung eine Anspruchsvoraussetzung. Es handelt sich um eine **Stichtagsregelung**: Entstehungszeitpunkt ist der Ablauf des gesetzlichen 6-Wochen-Zeitraums (BAG, 12.12.2001 - 5 AZR 238/00).

6.8 Krankengeldzuschuss - 2

Muss der Arbeitgeber nach dem einschlägigen Tarifvertrag den "Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und 90 % des Nettoeinkommens" als Zuschuss zum Krankengeld zahlen, liegt mangels abweichender Anhaltspunkte das Krankengeld i. S. der §§ 44 ff. , 47 SGB V - das sogenannte **Bruttokrkrankengeld** - zugrunde. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung ist eine Minderung der dem kranken Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Ohne besondere Regelung heißt das aber nicht, dass dabei vom sogenannten **Nettokrankengeld** auszugehen ist (BAG, 13.02.2002 - 5 AZR 604/00 - hier: § 20 Abs. 1 MTV Einzelhandel NW).

6.9 Krankengeldzuschuss - 3

Bringt ein Arbeitnehmer, der von der **Versicherungspflicht** in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, auf gesetzlicher Grundlage Versicherungsbeiträge zu einer Rentenversicherung auf, handelt es sich dabei um **gesetzliche Abzüge** vom Bruttolohn i. S. einer Tarifregel, die einen Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höhe der Nettoarbeitsvergütung vorsieht (BAG, 05.11.2003 - 5 AZR 682/02 - hier: BAT-O).

6.10 Krankengeldzuschuss - 4

Sinn und Zweck eines Krankengeldzuschusses liegen darin, die Lücke zwischen Krankengeld und Nettovergütung zu schließen. Eine darauf zielende Vereinbarung lässt sich auch individualrechtlich treffen. Das Nettoarbeitsentgelt ist auf der Grundlage der in der Steuerkarte eingetragenen Merkmale zu ermitteln. Ein **Steuerklassenwechsel** ist rechtsmissbräuchlich, wenn er nicht durch sachliche Gründe bedingt ist und einzig den Zweck hat, eine Erhöhung des Krankengeldzuschusses zu bewirken, ohne steuerlich den tatsächlichen Einkommensverhältnissen zu entsprechen (BAG, 18.08.2004 - 5 AZR 518/03).

6.11 Krankengeldzuschuss - 5

Zu den **Abzügen** bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts gehören die gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung der pflichtversicherten Arbeitnehmer. **Beiträge freiwillig Versicherter** zu ihrer Kranken- und Pflegeversicherung sind ohne ausdrückliche Regelung nicht zu berücksichtigen (BAG, 26.03.2003 - 5 AZR 549/02).

6.12 Krankengeldzuschuss - 6

Da Krankengeldzuschüsse, die zusammen mit dem Krankengeld den **Nettolohn** nicht übersteigen, auf Grund der ausdrücklichen Anordnung in § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählen,

kann der Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld keinen Anspruch auf **Zahlung eines Beitragszuschusses** nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI begründen (BAG, 31.08.2005 - 5 AZR 6/05).

6.13 Ruhendes Arbeitsverhältnis

Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn im Arbeitsvertrag einer in der Schule eingesetzten Reinigungskraft vereinbart wird, dass ihr Arbeitsverhältnis **während der Schulferien** ruht. Diese Vereinbarung verstößt weder gegen §§ 2 , 3 , 12 EFZG noch gegen § 615 BGB oder § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG . Wird eine derartige Vereinbarung formularmäßig getroffen, ist sie an § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB in Verbindung mit § 307 Abs. 2 BGB zu messen. Dabei stellt das Ruhen des Arbeitsverhältnisses **keine unangemessene Benachteiligung** dar, wenn das zu reinigende Gebäude geschlossen ist und keine Reinigungsarbeiten anfallen (BAG, 10.01.2007 - 5 AZR 84/06).

6.14 Verlängerung - 1

Es ist rechtlich durchaus zulässig, den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 Abs. 1 EFZG auf weitere Wochen zu verlängern. Sollen nicht alle Arbeitnehmer von so einer Regelung begünstigt werden, empfiehlt sich eine **Stichtagsregelung**. Sie ist als Ausdruck einer pauschalierenden Betrachtung und im Interesse der Praktikabilität grundsätzlich zulässig, wenn sich die Wahl des Stichtags an dem zu regelnden Sachverhalt ausrichtet und demnach sachlich vertretbar ist. Dass **Angestellte der Deutschen Post**, die diesen Status erst nach dem 30.06.1994 erlangt haben, keinen Anspruch mehr auf einen verlängerten Krankengeldbezug haben, ist keine unzulässige Ungleichbehandlung (BAG, 19.12.2007 - 5 AZR 196/07 - mit dem Hinweis, dass die von den Tarifpartnern zu Abschnitt II., III. und IV. des § 28 MTV-DP AG vereinbarte Übergangsvorschrift nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstößt).

6.15 Verlängerung - 2

Es ist durchaus zulässig, den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG über einen **Tarifvertrag** oder eine **Gesamtzusage** zu verlängern. "*Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen*". Eine **falsche schriftliche Rechtsauskunft** des Arbeitgebers "*unter Berücksichtigung ihrer Beschäftigungszeit ... die Bezüge bis zu einer Dauer von 26 Wochen weitergezahlt werden*" ist nicht geeignet, eine Gesamtzusage zu begründen. Sie hat nur Erläuterungscharakter und soll nicht den Willen zum Ausdruck bringen, dem Arbeitnehmer in jedem Fall mehr als die gesetzlichen sechs Wochen Entgelt fortzuzahlen (BAG, 08.12.2010 - 5 AZR 697/09).