

Inhaltsübersicht

1. Die gesetzliche Regelung
2. Die Erfassung der Wartezeit
3. Die Dauer der Wartezeit
4. Die gesetzliche Alternative: Krankengeld
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Anschlussbeschäftigung
 - 5.2 Ausschluss der Anrechnung
 - 5.3 Berufsausbildung
 - 5.4 Tarifliche Regelung - 1
 - 5.5 Tarifliche Regelung - 2

Information

Der Arbeitgeber schuldet nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG **Entgeltfortzahlung für sechs Wochen**. Die Kosten der Entgeltfortzahlung belasten die Unternehmen trotz Aufwendungsausgleichs (s. dazu die Stichwörter Entgeltfortzahlung - Aufwendungsausgleich , Aufwendungsausgleich - Allgemeines ff. und die §§ 1 ff. AAG). Das EFZG sieht in § 3 Abs. 3 für Arbeitgeber eine **Sparmöglichkeit** vor: Sie brauchen **in den ersten vier Wochen** eines Arbeitsverhältnisses **kein Arbeitsentgelt** fortzuzahlen.

1. Die gesetzliche Regelung

§ 3 Abs. 3 EFZG sagt: *"Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses."*

Beispiel:

Arbeitnehmer N beginnt seine Tätigkeit bei Arbeitgeber A am 01.08. Bereits nach einer Woche wird N krank. Sein Arzt stellt eine akute Magenschleimhautentzündung fest. N fällt für zwei Wochen krankheitsbedingt aus. Arbeitgeber A braucht Ns Entgelt für diese zwei Wochen nicht fortzuzahlen.

Sinn und Zweck der Wartezeit ist es, Arbeitgeber **von Kosten zu entlasten**. Arbeitnehmer hatten vor Einführung dieser Regelung bereits mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Und es gab "Kollegen", die das ausnutzten und gleich gezielt nach ein paar Tagen "krank" machten - was viele Arbeitgeber natürlich zu Recht geärgert hat.

Praxistipp:

Mit Ausnahme des § 4 Abs. 4 EFZG darf von den EFZG -Vorschriften nicht zu Ungunsten von Arbeitnehmern abgewichen werden. Arbeitgeber und Arbeitgeber dürfen aber individualrechtlich vereinbaren, dass bereits ab dem ersten Arbeitstag ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Es gibt auch Tarifverträge, die diesen frühzeitigen Beginn des Anspruchs auf Krankenvergütung vorsehen. Sie weichen zugunsten der Arbeitnehmer von § 3 Abs. 3 EFZG ab. Schließlich wird man die Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag auch in einer Betriebsvereinbarung regeln können.

§ 3 Abs. 3 EFZG gilt **für alle Arbeitnehmer**. Das heißt insbesondere für Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte (s. dazu § 1 Abs. 2 EFZG und das Stichwort Entgeltfortzahlung - Anwendungsbereich). § 3 Abs. 3 EFZG gilt **für jede Arbeitsunfähigkeit** infolge Krankheit - auch wenn ihre

Ursache ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ist. Über § 3 Abs. 2 EFZG und § 9 EFZG - die auf den Anspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG abstellen, gilt sie auch für nicht rechtswidrige Sterilisationen, Schwangerschaftsabbrüche, und **Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation**.

2. Die Erfassung der Wartezeit

Der **Beginn der Wartezeit** deckt sich mit dem - rechtlichen - **Beginn des Arbeitsverhältnisses**.

Beispiel:

Arbeitgeber A vereinbart am 10.09. mit Arbeitnehmer N, dass er seine Tätigkeit am 02.11. aufnehmen soll. Beginn der Wartezeit ist nicht der 10.09., sondern der 02.11.

Verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Abschluss des Arbeitsvertrags über eine **frühere oder spätere Arbeitsaufnahme**, sind die neuen Daten maßgebend.

Beispiele:

- (1) Arbeitgeber A und Mitarbeiter M1 haben vereinbart, dass M1 seine Tätigkeit am 01.12. beginnt. M1 bisheriger Arbeitgeber stellt M1 für die beiden letzten Monate des auslaufenden Beschäftigungsverhältnisses frei und hat nichts dagegen, wenn M1 die neue Tätigkeit schon früher aufnehmen würde. A und M1 vereinbaren, dass M1 nun bereits am 15.10. anfängt. Der 4-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 3 EFZG beginnt damit nicht am 01.12., sondern bereits am 15.10.
- (2) Arbeitgeber A und Mitarbeiter M2 haben vereinbart, dass M2 seine Tätigkeit am 02.01. aufnimmt. M2 bisheriger Arbeitgeber sieht am Jahresanfang einen Personalengpass auf sich zurollen. Er fragt M2, ob er nicht erst am 01.02. bei A anfangen könne. M2 und A sind mit der späteren Arbeitsaufnahme einverstanden. Der 4-Wochen-Zeitraum beginnt am 01.02., nicht am 02.01.

Es kommt für den Beginn der Wartezeit nicht darauf an, ob eine **tatsächliche Arbeitsleistung** erfolgt. Entscheidend ist der **rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses**.

Beispiel:

Arbeitgeber A aus dem ersten Beispiel merkt rechtzeitig, dass der neue Arbeitsplatz noch gar nicht eingerichtet ist und er noch gar keine Verwendung für Arbeitnehmer N hat. Er ruft ihn an und sagt ihm, dass er ihn erst zum 01.12. brauche, er die Zeit bis dahin - wegen Annahmeverzugs - aber vergüte. Der 4-Wochen-Zeitraum endet hier am 29.11. N hat ab dem 30.11. Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wird ein Arbeitsverhältnis **rechtlich und tatsächlich unterbrochen**, beginnt die Wartezeit neu (Ausnahme: Anschlussbeschäftigung mit engem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang, BAG, 22.08.2001 - 5 AZR 699/99).

Beispiele:

- (1) Disponent D nimmt seine Tätigkeit bei Arbeitgeber A am 01.03. auf. Er kündigt während der Probezeit zum 13.04., weil er eine interessantere Stelle bei einem Großunternehmen in Stuttgart gefunden hat. Dort stellt D nach einigen Monaten fest, dass die Beschäftigung bei einem "Global Player" doch nicht das Richtige ist. Er kündigt und fragt A, ob er nicht wieder bei ihm anfangen könne. D bekommt einen neuen Arbeitsvertrag und tritt am 01.10. erneut bei A an. Hier gibt es einen tatsächlichen und rechtlichen Bruch. Die Beschäftigungen stehen in keinem sachlichen

oder zeitlichen Zusammenhang. D muss auch in der ab dem 01.10. beginnenden Beschäftigung vier Wochen auf seinen Entgeltfortzahlungsanspruch warten.

- (2) Kellner K ist befristet für die Zeit vom 01.05. bis zum 30.09. beschäftigt. Die Saison geht zu Ende, K genießt die ersten freien Oktobertage. Arbeitgeber A spricht ihn an, ob er nicht für einen erkrankten Kollegen noch bis Ende November weiter arbeiten könne. A und K schließen am 04.10. einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 05.10. bis zum 30.11. Hier besteht zwischen beiden befristeten Arbeitsverträgen ein enger sachlicher und zeitlicher Zusammenhang. Man muss von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgehen. Es gibt ab dem 05.10. keine weitere Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG .

Das **Ende der Wartezeit** tritt nach Ablauf von vier Wochen seit Beginn der Wartezeit ein.

3. Die Dauer der Wartezeit

Der **4-Wochen-Zeitraum** wird vom Beginn der geplanten Arbeitsaufnahme aus berechnet. **Der erste Arbeitstag** wird dabei jeweils mitgezählt. Nach vier Wochen - das heißt **nach genau 28 Tagen** - ist der 4-Wochenzeitraum beendet. Als Beispiel für die Tage vom 01.01.2007 bis 16.01.2007 die nachfolgende Tabelle:

Beginn des 4-Wochen-Zeitraums	Ende des 4-Wochen-Zeitraums	Beginn des Entgeltfortzahlungsanspruchs
1. Januar MO	28. Januar SO	29. Januar MO
2. Januar DI	29. Januar MO	30. Januar DI
3. Januar MI	30. Januar DI	31. Januar MI
4. Januar DO	31. Januar MI	1. Februar DO
5. Januar FR	1. Februar DO	2. Februar FR
6. Januar SA	2. Februar FR	3. Februar SA
7. Januar SO	3. Februar SA	4. Februar SO
8. Januar MO	4. Februar SO	5. Februar MO
9. Januar DI	5. Februar MO	6. Februar DI
10. Januar MI	6. Februar DI	7. Februar MI
11. Januar DO	7. Februar MI	8. Februar DO
12. Januar FR	8. Februar DO	9. Februar FR
13. Januar SA	9. Februar FR	10. Februar SA
14. Januar SO	10. Februar SA	11. Februar SO
15. Januar MO	11. Februar SO	12. Februar MO
16. Januar DI	12. Februar MO	13. Februar DI
usw.	usw.	usw.

Für die **Berechnung der Frist** gilt § 187 Abs. 2 Satz 1 BGB : *"Ist der Beginn eines Tages der für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der Frist mitgerechnet."* Der maßgebende **Zeitpunkt** bei § 3 Abs. 3 EFZG ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses. Dieser Tag zählt daher bei der Fristberechnung mit.

Der **6-Wochen-Zeitraum** des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG beginnt mit dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung. Er wird durch die Wartezeit nicht verringert. Krankheitstage aus der Wartezeit bleiben unberücksichtigt. Sie werden nicht in den 6-Wochen-Zeitraum hineingerechnet.

Beispiel:

Mitarbeiter M beginnt seine Tätigkeit am 01.04. Der 4-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 3 EFZG beginnt ebenfalls am 01.04. Wenn M am 21.04. arbeitsunfähig krank wird, hat er für die Zeit vom 21.04. bis

einschließlich 28.04. gegen Arbeitgeber A keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. M hat die vierwöchige Wartezeit noch nicht hinter sich gebracht. Dauert Ms Arbeitsunfähigkeit länger als bis zum 28.04., bekommt er mit dem 29.04. seinen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG. Bleibt M krank, muss A ihm vom 29.04. an für insgesamt sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortzahlen. Die Zeit vom 21.04. bis zum 28.04. wird nicht anspruchsmindernd auf den 6-Wochen-Zeitraum angerechnet.

Die **Dauer der Wartezeit** wird nicht dadurch verändert, dass ein Arbeitnehmer in diesen vier Wochen krank wird oder aus anderen Gründen nicht arbeitet.

Beispiel:

Arbeitnehmer N soll seine Tätigkeit am 15.05. aufnehmen. der 4-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 3 EFZG läuft am 11.06. ab. N ist vom 18.05. bis einschließlich 23.05. arbeitsunfähig krank. Am 29.05. und 30.05. arbeitet N nicht, weil er an einem Streik teilnimmt. Für den 04.06. und 06.06. lässt N sich unbezahlt von der Arbeit freistellen, weil er zur Beerdigung seines Brudes nach Norddeutschland muss. Alle Tage, an denen N nicht gearbeitet hat, haben für den Ablauf der vierwöchigen Wartezeit keine Bedeutung. Sie endet gesetzmäßig am 11.06. und wird durch keinen der Ausfalltage verlängert.

Es spielt keine Rolle, ob Beginn und/oder Ende der Wartezeit auf einen **Sonn- oder Feiertag** fallen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am ersten Tag der fünften Beschäftigungswoche.

4. Die gesetzliche Alternative: Krankengeld

Versicherte haben **Anspruch auf Krankengeld**, wenn die Krankheit sie arbeitsunfähig macht (§ 44 Abs. 1 Satz 1 SGB V). Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit richtet sich nach arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Beispiel:

Mitarbeiter M nimmt seine Tätigkeit am 15.06. auf und wird am 19.06. arbeitsunfähig krank. Grundsätzlich hat M einen "*Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit ... nach arbeitsrechtlichen Vorschriften*". Bloß: Die arbeitsrechtlichen Vorschriften, nämlich § 3 Abs. 3 EFZG, sagen: M muss erst vier Wochen warten, bis er von seinem Arbeitgeber Geld bekommt. Folge: M hat in der Zeit, in der er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen seinen Arbeitgeber hat, Anspruch auf Krankengeld gegen seine Krankenkasse.

Der Anspruch auf Krankengeld **entsteht** nach § 46 Satz 1 Nr. 2 SGB V "*von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt.*"

Beispiel:

M aus dem vorausgehenden Fall wird am 19.06. arbeitsunfähig krank. Er hat morgens erst zwei von acht Stunden gearbeitet, dann wegen heftiger Schmerzen den Arzt aufgesucht. M wird am 19.06. krank geschrieben. Sein Anspruch auf Krankengeld entsteht erst am 20.06. Für zwei Stunden Arbeit am 19.06. bekommt M von seinem Arbeitgeber A Entgelt - die sechs Stunden bleiben offen. A braucht kein Entgelt fortzuzahlen, die Krankenkasse noch kein Krankengeld zu zahlen.

Das Krankengeld beträgt **70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts** und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt - Regelentgelt (§ 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V). Soweit Versicherte kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen von ihrem Arbeitgeber erhalten, ruht der Krankengeldanspruch nicht (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Und das ist gerade **während der vierwöchigen Wartezeit** des § 3 Abs. 3 EFZG der Fall. Wegen weiterer Informationen zum Thema Krankengeld wird auf die

Stichwörter Krankengeld ff. des Sozialversicherungslexikons verwiesen.

Wichtig: Auch Arbeitnehmer, die nicht krankenversichert sind, insbesondere **geringfügig Beschäftigte** i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB IV, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung (s. dazu auch die Stichwörter Geringfügige Beschäftigung - Allgemeines ff.). Sie haben allerdings den Nachteil, dass sie als Nicht-Versicherte **kein Krankengeld** nach §§ 44 ff. SGB V bekommen.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Entgeltfortzahlung - Wartezeit in **alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Anschlussbeschäftigung

Besteht zwischen einem beendeten und einem neu begründeten Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber ein enger zeitlicher und sachlicher **Zusammenhang**, beginnt die vierwöchige Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG im Anschlussarbeitsverhältnis nicht noch einmal (BAG, 22.08.2001 - 5 AZR 699/99 - hier: **witterungsbedingte Unterbrechung** des Arbeitsverhältnisses eines Waldarbeiters).

5.2 Ausschluss der Anrechnung

Wird ein Arbeitnehmer während der Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG arbeitsunfähig krank und dauert diese Arbeitsunfähigkeit über den **Ablauf der Wartezeit** hinaus, so entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG für die **Dauer von sechs Wochen**. Krankheitstage, die in die Wartezeit fallen, werden nicht angerechnet. Das gilt wegen § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG sogar auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochene Kündigung noch innerhalb der Wartezeit beendet worden ist (BAG, 26.05.1999 - 5 AZR 476/98).

5.3 Berufsausbildung

§ 3 Abs. 3 EFZG stellt auf eine **ununterbrochene Dauer** des Arbeitsverhältnisses ab. Da Auszubildende nach § 1 Abs. 2 EFZG bei der Entgeltfortzahlung zu den Anspruchsberechtigten gehören, ist ein Ausbildungsverhältnis auf die Dauer **anzurechnen**. Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung vom bisherigen Arbeitgeber übernommen werden, brauchen daher nicht noch einmal vier Wochen zu warten, bis sie einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben (BAG, 20.08.2003 - 5 AZR 436/02).

5.4 Tarifliche Regelung - 1

Enthält ein Tarifvertrag keine **konstitutive Regelung** über den Beginn der sechswöchigen Entgeltfortzahlung gleich mit **Beginn des Arbeitsverhältnisses**, ist § 3 Abs. 3 EFZG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung dann erst nach Ablauf der vierten Woche entsteht (BAG, 12.04.2000 - 5 AZR 372/98).

5.5 Tarifliche Regelung - 2

Steht in einem Tarifvertrag lediglich *"Die Beschäftigten ... haben in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit Anspruch auf Entgeltzahlung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen ..."*, heißt das nicht, dass die Tarifpartner damit von der Regelung in § 3 Abs. 3 EFZG abweichen wollen. Der von den Tarifpartnern aufgestellte Grundsatz bedarf der **Konkretisierung und Ergänzung**. Und zu den ergänzend heranzuziehenden **Gesetzesnormen** gehört in diesem Fall regelmäßig auch die vierwöchige Wartezeitregelung des § 3 Abs. 3 EFZG (BAG, 12.12.2001 - 5 AZR 248/00).

Siehe auch

Arbeitsunfähigkeit - Allgemeines

Entgeltfortzahlung - Allgemeines

Entgeltfortzahlung - Anwendungsbereich

Entgeltfortzahlung - Aufwendungsausgleich

Entgeltfortzahlung - Heimarbeit

Mitführungspflicht