

Gesetzentwurf

der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.

Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes

A. Problem

Dieser Entwurf enthält eine umfassende Neugestaltung der Entgeltsicherung im Krankheitsfalle für Arbeitnehmer und für im Bereich der Heimarbeit Beschäftigte. Das bisher gesetzlich zersplitterte und nach einzelnen Arbeitnehmergruppen differenzierte Lohnfortzahlungssystem wird auf eine einheitliche Basis gestellt und die verfassungswidrige Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten wird beseitigt.

Gleichzeitig wird eine Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eingeführt. Hierdurch wird ein wesentlicher Beitrag zur Mißbrauchsbekämpfung und ein Ausgleich für die Mehrbelastungen der Arbeitgeber durch die Einführung der Pflegeversicherung geleistet.

B. Lösung

Mit der Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben künftig alle Arbeitnehmer einschließlich der geringfügig und kurzzeitig Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für eine Dauer bis zu sechs Wochen.

Alle Arbeitnehmer werden gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Die vorgesehene Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers an der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird dadurch erreicht, daß der Anspruch auf Entgeltfortzahlung an den ersten beiden Krankheitstagen ruht. Wahlweise kann der Arbeitnehmer seine dadurch entstehende finanzielle Einbuße ausgleichen, indem er Urlaubstage anrechnen läßt. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt dabei

unberührt. Diese Regelung ist sozialverträglich ausgestaltet; die Entgeltfortzahlung ruht bei mehrfacher Erkrankung an höchstens sechs Tagen im Kalenderjahr. Bei Erkrankung während der Schwangerschaft sowie bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen entfällt die Selbstbeteiligung.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden und der Selbstbeteiligungsregelung entgegenstehenden tarif- und arbeitsvertraglichen Bestimmungen werden für unwirksam erklärt. Zukünftige tarifliche und vertragliche Vereinbarungen bleiben indessen unberührt.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Die Belastungen der Wirtschaft durch den Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung sollen ausgeglichen werden. Insoweit ist nicht mit Auswirkungen auf das Preisniveau zu rechnen. Auswirkungen auf Einzelpreise infolge unterschiedlicher Kostenbe- und -entlastungen der einzelnen Unternehmen sind jedoch nicht auszuschließen. Hiervon ausgehende Auswirkungen auf das Verbraucherpreisniveau lassen sich nicht abschätzen.

Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Gliederung**Artikel 1: Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Entgeltfortzahlungsgesetz)**

- § 1 — Anwendungsbereich
- § 2 — Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- § 3 — Ruhen des Anspruchs
- § 4 — Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts
- § 5 — Anzeige- und Nachweispflichten
- § 6 — Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 7 — Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers
- § 8 — Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 9 — Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation
- § 10 — Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit
- § 11 — Unabdingbarkeit

Artikel 2: Änderung des Arbeitsgesetzbuches der DDR**Artikel 3: Änderung des Berufsbildungsgesetzes****Artikel 4: Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches****Artikel 5: Änderung des Bundesurlaubsgesetzes****Artikel 6: Änderung der Gewerbeordnung****Artikel 7: Änderung des Handelsgesetzbuches****Artikel 8: Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes****Artikel 9: Änderung des Seemannsgesetzes****Artikel 10: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch****Artikel 11: Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch****Artikel 12: Schlußvorschriften**

- § 1 — Übergangsvorschrift
- § 2 — Abweichende Vereinbarungen
- § 3 — Verweisungen
- § 4 — Inkrafttreten

Artikel 1**Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Entgeltfortzahlungsgesetz)****§ 1****Anwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz regelt die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfalle im Bereich der Heimarbeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

§ 2**Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war, oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder infolge Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt eintritt. Eine straffreie Sterilisation und ein für die Schwangere straffreier Abbruch der Schwangerschaft durch einen Arzt gelten als unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung.

§ 3

Ruhen des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 ruht am ersten Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer für die gesamte Dauer seiner für diesen Tag maßgeblichen Arbeitszeit gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Bei mehrtägigen Erkrankungen gilt Satz 1 auch am zweiten Arbeitstag. Der Anspruch ruht an höchstens sechs Tagen im Kalenderjahr.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Krankheit während einer Schwangerschaft eintritt, auf einem Arbeitsunfall beruht oder eine Berufskrankheit im Sinne der Unfallversicherung ist.

(3) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, daß ihm für einen Tag des Ruhens des Anspruchs ein Urlaubstag angerechnet und die darauf entfallende Vergütung gezahlt wird, wenn dadurch der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes und § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes einschließlich des Zusatzurlaubes nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes nicht unterschritten wird. § 9 des Bundesurlaubsgesetzes sowie § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes finden insoweit keine Anwendung. Satz 1 gilt nicht, soweit der Urlaub aus betrieblichen Gründen für alle oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern einheitlich festgelegt ist oder üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt.

§ 4

Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

(1) Für den in § 2 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Ausgenommen sind Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, daß dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst fortzuzahlen.

(2) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Dies gilt nicht im Falle des § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen.

(3) Von den Absätzen 1 und 2 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über die

Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vereinbart werden.

§ 5

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Kalendertag sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 1 und 2 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 3 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 6

Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach diesem Gesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 7

Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern,

1. solange der Arbeitnehmer die von ihm nach § 5 Abs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach § 5 Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 6) verhindert.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 8

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in § 2 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.

§ 9

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

(1) Die Vorschriften der §§ 2 bis 4 und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 2 bis 4 und 6 bis 8 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der

Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 2

unverzüglich vorzulegen.

§ 10

Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit

(1) In Heimarbeit Beschäftigte (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 7 § 43 des Gesetzes vom 12. September 1990 (BGBl. I S. 2002) geändert worden ist) und ihnen nach § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte haben gegen ihren Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, gegen diesen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt. Der Zuschlag beträgt

1. für Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 3,3 vom Hundert,
2. für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und die nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 5,6 vom Hundert

des Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern, des Beitrags zur Bundesanstalt für Arbeit und der Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen. Der Zuschlag für die unter Nummer 2 aufgeführten Personen dient zugleich zur Sicherung der Ansprüche der von ihnen Beschäftigten.

(2) Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d des Heimarbeitsgesetzes gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf Vergütung der von ihnen nach Absatz 1 nachweislich zu zahlenden Zuschläge.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 in Betracht kommenden Zuschläge sind gesondert in den Entgeltbeleg einzutragen.

(4) Für Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes) kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, daß sie statt der in Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bezeichneten Leistungen die den Arbeitnehmern im Falle ihrer Arbeitsunfähigkeit nach diesem Gesetz zustehenden Leistungen erhalten. Bei der Bemessung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt bleibt der Unkostenzuschlag außer Betracht.

(5) Auf die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Zuschläge sind die §§ 23 bis 25, 27 und 28, auf die in Absatz 1 dem Zwischenmeister gegenüber vorgesehenen Zuschläge außerdem § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden. Auf die Ansprüche der fremden Hilfskräfte der in Absatz 1 unter Nummer 2 genannten Personen auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist § 26 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden.

§ 11

Unabdingbarkeit

Abgesehen von § 4 Abs. 3 kann von den Vorschriften dieses Abschnittes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers oder der nach § 10 berechtigten Personen abgewichen werden.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgesetzbuches der DDR

Die §§ 115a bis 115e des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185; BGBl. 1990 II S. 1207), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S. 371), werden gestrichen.

Artikel 3

Änderung des Berufsbildungsgesetzes

§ 12 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Anlage I Kapitel XVI Sachgebiet C Abschnitt II Nr. 1 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 889, 1135), wird wie folgt gefaßt:

„(1) Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen

1. für die Zeit der Freistellung (§ 7),
2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt oder
 - b) aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Wenn der Auszubildende infolge einer unverschuldeten Krankheit, einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, einer Sterilisation oder eines Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt an der Berufsausbildung nicht teilnehmen kann, findet das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung.“

Artikel 4

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

In § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. April 1993 (BGBl. I S. 509), werden die Absätze 2 und 3 gestrichen.

Artikel 5

Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

Das Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel II § 2 des Gesetzes vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), wird wie folgt geändert:

1. Dem § 7 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.“

2. § 10 wird wie folgt gefaßt:

„§ 10

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle besteht.“

Artikel 6

Änderung der Gewerbeordnung

§ 133c der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1987 (BGBl. I S. 425), zuletzt geändert durch Artikel 53 des Gesetzes vom 27. April 1993 (BGBl. I S. 512, 538), wird gestrichen.

Artikel 7

Änderung des Handelsgesetzbuches

§ 63 des Handelsgesetzbuches vom 10. Mai 1897 (RGBl. S. 219), zuletzt geändert durch Artikel 8 Abs. 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2847), wird gestrichen.

Artikel 8**Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes**

Die §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Artikel 54 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), werden gestrichen.

Artikel 9**Änderung des Seemannsgesetzes**

Das Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713), zuletzt geändert durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt II des Vertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 889, 1020), wird wie folgt geändert:

1. § 48 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Das erkrankte oder verletzte Besatzungsmitglied hat Anspruch auf Weiterzahlung der Heuer mindestens bis zu dem Tage, an welchem es das Schiff verläßt. Im übrigen gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes; solange das Besatzungsmitglied sich an Bord eines Schiffes auf See oder im Ausland aufhält, ist jedoch § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz nur insoweit anzuwenden, als das Besatzungsmitglied zur Mitteilung seiner Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer verpflichtet ist.“

2. § 52a wird wie folgt gefaßt:

„§ 52a

„Dem erkrankten oder verletzten Besatzungsmitglied im Sinne der §§ 42 bis 52 steht ein Besatzungsmitglied gleich, das wegen einer straffreien Sterilisation oder wegen eines straffreien Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt an seiner Dienstleistung verhindert ist.“

3. § 78 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Worte „§ 48 Abs. 2“ durch die Worte „§ 48“ ersetzt.
2. Absatz 2 wird gestrichen.
3. Die Absätze 3 bis 6 werden Absätze 2 bis 5.

Artikel 10**Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch**

Nach § 49 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2482), zuletzt geändert durch Artikel 104 des Gesetzes vom 27. April 1993 (BGBl. I S. 512), wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1a) Der Anspruch auf Krankengeld ruht auch, soweit und solange ein Anspruch auf die in Absatz 1 genannten Leistungen aufgrund des Artikels 1 § 3 und 9 und des Artikels 11 des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder der Artikel 17a bis 17d des Pflegeversicherungsgesetzes ruht. Für Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit nicht für mindestens 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts oder auf Zahlung einer die Versicherungspflicht begründenden Sozialleistung haben (§ 242) und den Beitrag zur Pflegeversicherung nur zur Hälfte tragen, gilt die Rechtsfolge des Satzes 1 entsprechend. Der Anspruch auf Krankengeld ruht auch an den ersten zwei Tagen einer Krankheit, für die Versicherte ein Verschulden im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz trifft.“

Artikel 11**Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch**

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337), zuletzt geändert durch Artikel 63 der Fünften Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. An § 24 wird folgender § 24a angefügt:

„24a

Ruhens des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf Übergangsgeld ruht auch, soweit und solange ein Anspruch auf Leistungen aufgrund des Artikels 1 §§ 3 und 9 und des Artikels 11 des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder der Artikel 17a bis 17d des Pflegeversicherungsgesetzes ruht. Für Versicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit nicht für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts oder auf Zahlung einer die Versicherungspflicht begründenden Sozialleistung haben und den Beitrag zur Pflegeversicherung nur zur Hälfte tragen, gilt die Rechtsfolge des Satzes 1 entsprechend. Der Anspruch auf Übergangsgeld ruht auch an den ersten zwei Tagen einer stationären Leistung zur medizinischen Rehabilitation, wenn den Versicherten ein Verschulden im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes an der Krankheit oder körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung trifft, wegen der seiner Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder gemindert ist.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Versicherte, denen ein Ersatzübergangsgeld nach § 20 Abs. 3 und 4 oder ein Übergangsgeld nach § 24 Abs. 4 gewährt wird.“

2. § 25 Abs. 3 Nr. 2 wird gestrichen.

3. In § 32 Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dies gilt auch für die Tage des Ruhens des Anspruchs nach § 24a Abs. 1.“

4. § 58 Abs. 1 letzter Satz wird wie folgt gefaßt:

„Zeiten,

1. die Tage des Ruhens des Anspruchs im Sinne der §§ 3 und 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes sind, oder
2. in denen Versicherte wegen des Bezugs von Sozialleistungen versicherungspflichtig waren, sind nicht Anrechnungszeiten.“

Artikel 12

Schlußvorschriften

§ 1

Übergangsvorschrift

Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes arbeitsunfähig oder befindet er sich zu diesem Zeitpunkt in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend, soweit diese günstigere Regelungen enthalten. Entsprechendes gilt, wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ein Verfahren vor den zuständigen Gerichten anhängig ist.

§ 2

Abweichende Vereinbarungen

(1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende, von seinen Vorschriften abweichende

Vereinbarungen bleiben unberührt, soweit sie nach § 4 Abs. 3 und § 11 des Entgeltfortzahlungsgesetzes zulässig sind.

(2) Abweichend von Absatz 1 treten die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Vereinbarungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle insoweit außer Kraft, als sie der Bestimmung des § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entgegenstehen. Dies gilt nicht für Vereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen werden und von der Bestimmung des § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes zugunsten des Arbeitnehmers abweichen.

§ 3

Verweisungen

Soweit in anderen Bestimmungen auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

§ 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

Bonn, den 24. Juni 1993

Dr. Wolfgang Schäuble, Michael Glos und Fraktion

Dr. Hermann Otto Solms und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

I. Ziel des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf enthält eine umfassende Neugestaltung der Entgeltsicherung im Krankheitsfalle für Arbeitnehmer und für im Bereich der Heimarbeit Beschäftigte. Diese generelle Umstrukturierung geht von folgenden Gründen aus:

- Für den Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle erfolgte bereits durch das Lohnfortzahlungsgesetz von 1969 eine weitgehende Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die im Bürgerlichen Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch und in der Gewerbeordnung geregelte Rechtsstellung der Angestellten. Gleichwohl sind noch rechtliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten bei der Entgeltfortzahlung verblieben, so insbesondere bei der Einbeziehung von kurzfristig und geringfügig Beschäftigten, bei der Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und bei Kuren und Schonungszeiten. Diese noch bestehende Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten halten das Bundesarbeitsgericht und mehrere Arbeitsgerichte wegen Verstoßes gegen das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes für verfassungswidrig und haben deshalb das Bundesverfassungsgericht angerufen (Arbeitsgericht Köln, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 21. November 1985, Az: 11 Ca 8411/85; Landesarbeitsgericht Hamm, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 16. April 1992, Az: 4 Sa 83/92; Arbeitsgericht Osnabrück, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 7. April 1992, Az: 1 Ca 273/91; Arbeitsgericht Reutlingen, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 6. Juli 1989, Az: 1 Ca 189/89; Arbeitsgericht Hamburg, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 11. März 1987, Az: 14 Ca 482/86; Bundesarbeitsgericht, Vorlagebeschluß vom 5. August 1987, Az: 5 AZR 189/86; Arbeitsgericht Mönchengladbach, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 7. Mai 1990, Az: 2 Ca 552/90; Arbeitsgericht Bremen, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 10. Juli 1990, Az: 4b Ca 4020/90; Arbeitsgericht Iserlohn, Aussetzungs- und Vorlagebeschluß vom 6. September 1990, Az: 4 Ca 727/89).

Im Hinblick auf die Begründung in den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus den Jahren 1982 (Urteil vom 16. November 1982, Az: 1 BvL 16/75 und 36/79) und 1990 (Urteil vom 30. Mai 1990, Az: 1 BvL 2/83 u. a.) zur Verfassungswidrigkeit der unterschiedlichen Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten ist auch im Recht der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle eine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten mit dem Grundgesetz unvereinbar. Deshalb soll mit der Neuregelung die mit der Verfassung

unvereinbare Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der Entgeltfortzahlung beseitigt werden.

- Zudem sollen die Vorschriften der Entgeltfortzahlung mit dem EG-Recht in Einklang gebracht werden. Rechnung getragen werden soll der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahre 1989 (Urteil vom 13. Juli 1989, Az: Rs 171/88), nach der Artikel 119 EWG-Vertrag einer nationalen Regelung entgegensteht, die es den Arbeitgebern gestattet, geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer von der Lohnfortzahlung auszunehmen, wenn dies — wie in der Bundesrepublik Deutschland — wesentlich mehr Frauen als Männer trifft. Dieser Grundsatz soll nur dann nicht gelten, wenn die betreffende Regelung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Solche objektiven Faktoren sind nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (a. a. O.) und des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 9. Oktober 1991, Az: 5 AZR 598/90) nicht ersichtlich, mit der Folge, daß in der Bundesrepublik Deutschland geringfügig Beschäftigte von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nicht mehr ausgenommen werden können.
- Der Geltungsbereich der Vorschriften über die Entgeltfortzahlung in den alten Bundesländern für Arbeiter im Lohnfortzahlungsgesetz und für die Angestellten im Bürgerlichen Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch und der Gewerbeordnung ist wegen der Verfassungswidrigkeit der Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten durch den Einigungsvertrag nicht auf das Gebiet der neuen Bundesländer erstreckt worden. Vielmehr gelten dort bis zu einer gesamtdeutschen Neukodifikation unbefristet die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches der DDR über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle fort (Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Ziffer 1a des Einigungsvertrages vom 31. August 1990, BGBl. II 1990 S. 885, 1207). Aufgrund dieser sachlich nicht länger zu rechtfertigenden Differenzierung besteht ein dringender Handlungsbedarf zur Angleichung der zwischen den alten und neuen Bundesländern noch unterschiedlichen Rechtsvorschriften der Entgeltfortzahlung.
- Das bisher gesetzlich zersplitterte und nach einzelnen Arbeitnehmergruppen differenzierende System soll durch die Neuregelung auf eine neue, einheitliche Basis gestellt werden. Die Neuregelung wird wegen ihrer größeren Übersichtlichkeit zu mehr Rechtssicherheit und größerer Praktikabilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen. Bei der Neuordnung kommt dem Gesetzgeber ein weiter Gestaltungsspielraum zu. In mehreren Entscheidungen zum Sozialversicherungsrecht hat

- das BVerfG hervorgehoben, daß das politische Ermessen des Gesetzgebers auch zu einzelnen Leistungseinschränkungen führen kann, wenn dies dem Gesetzgeber zur Realisierung neuer, sozialpolitisch vordringlicher Regelungen erforderlich erscheint.
- Die Weiterentwicklung bzw. der Umbau des Sozialstaats macht Neubestimmungen in allen Bereichen der sozialen Sicherung erforderlich, auch bei der Sicherung der Arbeitnehmer im Krankheitsfall. Ein solches Element zukunftsgestaltender Regelungen ist die in der Krankenversicherung bewährte Begrenzung der Kosten durch Eigenbeteiligung. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist — neben den Mutterschaftsleistungen — die einzige soziale Einkommenssicherung, die vom ersten Tag an zu 100 % gewährt wird. Mit dem Entfallen der Entgeltfortzahlung am ersten und zweiten vollen Arbeitstag der Arbeitsunfähigkeit wird eine solche Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer nunmehr auch hier eingeführt. Entsprechende gesetzliche Regelungen, nach denen Arbeitnehmer an einem oder mehreren Tagen grundsätzlich keine Geldleistungen erhalten, bestehen bereits in mehreren europäischen Ländern bzw. werden dort diskutiert.
 - Zur Sicherung der Effektivität der sozialen Sicherungssysteme bedarf es in allen Bereichen einer stärkeren Bekämpfung mißbräuchlicher Ausnutzung. Die Höhe des Krankenstandes stellt die Betriebe teilweise vor erhebliche Probleme, die nicht allein auf der Kostenseite liegen, sondern auch bei der Personaleinsatzplanung und der Mitarbeitermotivation. Die Kurzzeitkrankmeldungen sind im Zeitraum von 1970 bis 1990 von 5,4 % auf 25,6 % angestiegen. Die Einführung einer Selbstbeteiligung bei der Entgeltfortzahlung kann einen wesentlichen Beitrag zur Eingrenzung von Mißbrauch leisten, ebenso wie die vorgesehene Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit. Auch im Entwurf eines Zweiten Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und im Entwurf eines Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit sind zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung des Mißbrauchs vorgesehen.
 - Bei der vorgesehenen Einführung einer gesetzlichen Pflegeversicherung muß darauf geachtet werden, daß die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft nicht durch neue Belastungen gefährdet wird. Die Sicherung des Industriestandortes Deutschland und die Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze lassen eine ständige Steigerung der Kostenbelastung für die deutsche Wirtschaft nicht zu. Ein neues soziales Sicherungssystem wie die Pflegeversicherung erfordert daher gleichzeitige Entlastungen und Umschichtungen in anderen Bereichen der sozialen Sicherung. Das Risiko der Pflegebedürftigkeit ist das letzte große Lebensrisiko, das dringend einer Absicherung bedarf. Es ist eines hoch entwickelten Industrie- und Sozialstaats unwürdig, Pflegebedürftige weitgehend im Stich zu lassen bzw. sie vielfach auf die Sozialhilfe zu verweisen. Auf die herausragende Bedeutung der Fürsorge für Hilfsbedürftige hat das BVerfG bereits im Jahre 1975 hingewiesen. Die Einführung der sozialen Pflegeversicherung ist notwendig, um ein Risiko abzusichern, daß der einzelne aus eigener Kraft nicht tragen kann. Dies ist ein Gebot der Solidarität.
 - Um die gesetzten Ziele zu erreichen und alle Arbeitnehmer von vornherein einzubeziehen, ist es erforderlich, in Tarif- und Arbeitsverträge einzugreifen, soweit sie der Einführung einer Selbstbeteiligung am ersten und zweiten Krankheitstag entgegenstehen. Künftige tarifliche und einzelvertragliche Vereinbarungen bleiben unberührt. Das BVerfG geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, daß die Koalitionsfreiheit nur in ihrem Kernbereich absolut geschützt ist. Darüber hinaus obliegt es dem Gesetzgeber, die Befugnisse der Koalitionen im einzelnen zu gestalten, soweit dies zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten ist (vgl. BVerfGE 58, 233, 247 f). Der Kernbereich der Tarifautonomie wird durch diesen punktuellen gesetzlichen Eingriff nicht berührt, da den Tarifvertragsparteien nach wie vor ein weiter Handlungsspielraum auf dem Gebiet der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verbleibt, der für die Zukunft zudem ohne jegliche Einschränkung gewährleistet wird.
- Der Eingriff ist auch von der Sache her geboten. Die vielfältigen Verknüpfungen bzw. Parallelregelungen in Gesetzen und Tarifverträgen bringen es mit sich, daß von neuen gesetzgeberischen Weichenstellungen tarifvertragliche Regelungen nicht immer unberührt bleiben können. Mildere Mittel, die alle Arbeitnehmer einbeziehen und zu einer wirksamen Mißbrauchsbekämpfung und Kompensation führen, stehen nicht zur Verfügung. Die vorgesehene Regelung entspricht auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Selbstbeteiligung bei der Entgeltfortzahlung ist sozialverträglich ausgestaltet. Durch die Option der wahlweisen Urlaubsanrechnung können die Arbeitnehmer Einkommensverluste vermeiden. Das Ausweichen auf Urlaub ist zumutbar, da sich der durchschnittliche tarifliche Jahresurlaub in den letzten 20 Jahren in den alten Bundesländern von 19 auf 29 Urlaubstage erhöht hat und damit erheblich über dem gesetzlichen Mindesturlaub liegt. Die Beschränkung der Selbstbeteiligung auf sechs Krankheitstage im Jahr und die Nichteinbeziehung von Erkrankungen während der Schwangerschaft sowie bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wird den betroffenen Personenkreis und damit auch den Umfang des Eingriffs in vertretbaren Grenzen halten.
- ## II. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs
- Die Ziele des Gesetzentwurfs sollen durch folgende Regelungen erreicht werden:
- Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird eine für alle Arbeitnehmer — Arbeiter, Angestellte sowie die zu Ihrer Berufsbildung Beschäftigten —

in der Bundesrepublik Deutschland einheitliche Neuregelung geschaffen. Gleichzeitig werden die bisherigen unterschiedlichen Vorschriften aufgehoben. Die Neuregelung wird auch für Schiffsleute, Kapitäne, Schiffsoffiziere und sonstige Angestellte im Sinne des Seemannsgesetzes übernommen. Ergänzt wird die Neuregelung um eine Vorschrift über die wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall für den Bereich der Heimarbeit.

- Alle Arbeitnehmer erhalten bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zur Dauer von sechs Wochen. Dieser Anspruch besteht frühestens ab dem Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Auch kurzfristig und geringfügig beschäftigte Arbeiter werden auch wegen der nach EG-Recht notwendigen Gleichbehandlung in die Entgeltfortzahlung miteinbezogen. Für Wiederholungserkrankungen werden die ausgewogenen Vorschriften des bisherigen Lohnfortzahlungsgesetzes übernommen.

- Als neue Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten seiner Arbeitsunfähigkeit ruht die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung am ersten „vollen“ Arbeitstag oder bei mehrtägigen Erkrankungen an den ersten beiden „vollen“ Arbeitstagen, an denen der Arbeitnehmer wegen der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Arbeit nicht erbringt. Insbesondere zum Schutz der chronisch und häufig Kranken wird die Zahl der Tage, an denen der Entgeltfortzahlungsanspruch ruht, auf höchstens 6 im Kalenderjahr begrenzt. Außerdem wird dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt, einen Urlaubstag anrechnen zu lassen, um ein Ruhen des Entgeltfortzahlungsanspruchs abzuwenden.

Um alle Arbeitnehmer gleichermaßen zu erfassen, nimmt der Gesetzgeber einen Eingriff in die bestehenden Tarif- und Arbeitsverträge vor. Soweit tarif- oder arbeitsvertragsrechtliche Vereinbarungen der Regelung über ein Ruhen des Entgeltfortzahlungsanspruchs nicht entsprechen, werden sie für unwirksam erklärt. Über diesen Regelungsgegenstand hinausgehende Vereinbarungen bleiben hingegen unberührt. Den Vertragsparteien steht jedoch die Befugnis zu, für die Zukunft auf der Basis des neu gestalteten Entgeltfortzahlungsrechts eigenständige Regelungen zu treffen.

- Die Anzeige- und Nachweispflichten der Arbeitnehmer werden vereinheitlicht und verschärft. Angestellte sollen wie bisher auch die Arbeiter gesetzlich verpflichtet werden, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen. Gleichzeitig wird der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Krankheitstag sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich vorzulegen. Für alle Arbeitnehmer sollen Anzeige- und Nachweispflichten auch für eine Maßnahme der Vorsorge oder Rehabilitation (Kur) gelten, d. h. eine Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung über den Zeitpunkt des Kurantritts und zur Vorlage einer Bescheinigung über die Bewilligung bzw. der ärztlichen Verordnung der Maßnahme.

Soweit die bisher nur für Arbeiter geltenden Regelungen an die Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse anknüpfen (Art der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Anzeigepflicht bei der Arbeitsunfähigkeit im Ausland), werden diese Regelungen auf alle in der gesetzlichen Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer ausgedehnt. Der Arbeitgeber erhält zudem ein Leistungsverweigerungsrecht bei Pflichtverletzungen gegenüber allen Arbeitnehmern wie bisher nur gegenüber Arbeitern.

- Für den Fall, daß die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten herbeigeführt wurde und dieser dem Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet ist, wird die Rechtsstellung der Arbeitgeber verbessert. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls gegen den Dritten geht — wie nach dem bisherigen Recht für Arbeiter — auf den Arbeitgeber kraft Gesetzes über, soweit der Arbeitgeber Arbeitsentgelt fortzahlt und die darauf entfallenden anteiligen Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung abführt. Der Arbeitgeber erhält ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitnehmer den Übergang des Schadensersatzanspruchs auf den Arbeitgeber verhindert.

- Für die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kuren) wird eine für alle Arbeitnehmer einheitliche Regelung in Anlehnung an das heute für Arbeiter geltende Recht geschaffen. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung erhalten Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung versichert sind, während einer solchen Maßnahme bis zu einer Dauer von höchstens 6 Wochen, wenn die Maßnahme vom Sozialversicherungsträger bewilligt worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht in der gesetzlichen Renten- oder Krankenversicherung versichert sind, tritt an die Stelle der Bewilligung durch den Sozialversicherungsträger die ärztliche Verordnung einer stationären Maßnahme, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Die gesetzlichen Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Arbeitsrecht und im Sozialversicherungsrecht bei einer ärztlich verordneten Schonungszeit entfallen. Dem Arbeitnehmer ist jedoch auf sein Verlangen im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation Urlaub zu gewähren.

III. Preiswirkungsklausel

Die Belastungen der Wirtschaft durch den Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung sollen ausgeglichen werden. Insoweit ist nicht mit Auswirkungen auf das Preisniveau zu rechnen. Auswirkungen auf Einzelpreise infolge unterschiedlicher Kosten- und -entlastungen der einzelnen Unternehmen sind jedoch nicht auszuschließen. Hiervon ausgehende

Auswirkungen auf das Verbraucherpreisniveau lassen sich nicht abschätzen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Das bisherige Recht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer war dadurch gekennzeichnet, daß für verschiedene Arbeitnehmergruppen, wie Arbeiter, kaufmännische, gewerbliche und sonstige Angestellte, Auszubildende und Seeleute unterschiedliche gesetzliche Regelungen galten, die zudem noch in verschiedenen Gesetzen (Lohnfortzahlungsgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung) enthalten waren. Darüber hinaus bestanden zwischen den alten und neuen Bundesländern in den Gesetzen unterschiedliche materielle Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Diese durch die Zersplitterung unübersichtliche Rechtsmaterie stand zudem in einzelnen Regelungsbereichen mit der Verfassung nicht in Einklang. Das Bundesverfassungsgericht hat in den Jahren 1982 und 1990 die unterschiedlichen Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten für verfassungswidrig erklärt (Urteil vom 16. November 1982, Az: 1 BvL 16/75 und 36/79, und vom 30. Mai 1990, Az: 1 BvL 2/83 u. a.). Nach der Begründung zu diesen Entscheidungen ist eine am Status orientierte Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten im Recht der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit dem Grundgesetz nicht vereinbar. Auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur mittelbaren Frauendiskriminierung (Urteil vom 13. Juli 1989, Az: Rs 171/88) läßt den Ausschluß von geringfügig Beschäftigten, wie sie derzeit noch im Lohnfortzahlungsgesetz für Arbeiter festgeschrieben ist, nicht länger zu (vgl. BAG, Urteil vom 9. Oktober 1991, Az: 5 AZR 598/90). Aus diesen Gründen wird das Recht der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfassend und für alle Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern einheitlich gestaltet.

Ausgehend von dieser Zielsetzung bestimmt Absatz 1, daß die Vorschriften des Gesetzes auf alle Arbeitnehmer anzuwenden sind. Darüber hinaus werden die Beschäftigten in der Heimarbeit, wie bisher im Lohnfortzahlungsgesetz (§ 8), in die wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall einbezogen.

In Absatz 2 wird klargestellt, daß zu den Arbeitnehmern im Sinne des Gesetzes die Arbeiter und Angestellten sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten zählen.

Zu § 2 (Anspruch auf Entgeltfortzahlung)

Entsprechend dem bislang für alle Arbeitnehmer einheitlich geltenden Recht legt Absatz 1 Satz 1 einen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den

Arbeitgeber auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen fest, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit die vertraglich geschuldete Leistung nicht erbringen kann. Die Zahlungspflicht des Arbeitgebers setzt voraus, daß die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht und der Arbeitnehmer die Krankheit nicht verschuldet hat. Diese Regelung entspricht im wesentlichen dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 1 Lohnfortzahlungsgesetz. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht frühestens im Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Arbeitsaufnahme. Wie nach dem bisher für Angestellte geltenden Recht kommt es nicht darauf an, daß der Arbeitnehmer die Arbeit bereits tatsächlich aufgenommen hatte.

Absatz 1 Satz 2 enthält die Regelung für Wiederholungserkrankungen. Bei Wiederholungserkrankungen von Angestellten galten bislang die von der Rechtsprechung hierzu entwickelten Grundsätze (vgl. BAG, Urteil vom 29. September 1982, 5 AZR 130/80, AP Nr. 50 zu § 1 Lohnfortzahlungsgesetz). Für Arbeiter fand sich dagegen in § 1 Abs. 1 Satz 2 Lohnfortzahlungsgesetz eine spezielle gesetzliche Regelung. Die Neuregelung lehnt sich an diese Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 2 Lohnfortzahlungsgesetz an und unterscheidet sich hiervon lediglich durch eine sprachliche Neugestaltung. Die Übernahme der bisher für Arbeiter geltenden Bestimmung auch für Angestellte sowie auf die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten ist zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ausgewogen und trägt gleichzeitig den besonderen Bedürfnissen chronisch Erkrankter in angemessener Weise Rechnung.

Absatz 2 Satz 1 enthält eine Gleichstellungsvorschrift für den Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder infolge Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt. Die Vorschrift entspricht der bisher für Arbeiter geltenden Regelung des § 1 Abs. 2 Satz 1 Lohnfortzahlungsgesetz sowie inhaltlich auch der bisher für Angestellte geltenden Regelungen der §§ 616 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch, 133c Gewerbeordnung, 63 Handelsgesetzbuch.

In Absatz 2 Satz 2 erfolgt die Klarstellung, daß nur eine straffreie Sterilisation und ein straffreier Abbruch der Schwangerschaft als unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung gilt. Damit wird die bisherige Auslegung des § 1 Abs. 2 Lohnfortzahlungsgesetz durch die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 5. April 1989, Az: 5 AZR 495/87) sowie das Urteil des BVerfG zur Neufassung des § 218 StGB (Urteil vom 28. Mai 1993, Az: 2 BvF 2/90, 2 BvF 4/92, 2 BvF 5/92) berücksichtigt.

Zu § 3 (Ruhe des Anspruchs)

In § 3 wird eine Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt. Absatz 1 Satz 1 bestimmt, daß der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall an den ersten beiden Arbeitstagen ruht, an denen der Arbeitnehmer für die gesamte Dauer seiner für diese Tage maßgeblichen Arbeitszeit gehindert ist, seine

Arbeitsleistung zu erbringen. Damit wird sichergestellt, daß der Anspruch stets an einem „vollen“ Arbeitstag ruht, unabhängig vom Beginn der Krankheit.

Dies bedeutet:

- Erkrankt der Arbeitnehmer an einem Dienstagmorgen bevor er zu arbeiten beginnt, so ruht der Anspruch am Dienstag und ggf. am Mittwoch.
- Erkrankt der Arbeitnehmer am Dienstag während oder nach der Arbeit, so ist der Mittwoch der erste Tag, an dem der Anspruch ruht. Ist er jedoch am Mittwoch nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet (z. B. an einem Feiertag), so ruht der Anspruch an dem Tag, an dem er erstmals wieder zur Arbeitsleistung verpflichtet ist.

Um eine zu hohe Belastung von chronisch Kranken und sonstigen häufig Kranken zu vermeiden, wird nach Absatz 1 Satz 3 die Zahl der Tage, an denen der Anspruch ruht, auf maximal sechs pro Jahr begrenzt.

Absatz 2 sieht eine Ausnahme von der Regelung in Absatz 1 Satz 1 für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vor. Damit wird dem Übereinkommen 121 der Internationalen Arbeitsorganisation von 1964 von der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971 ratifiziert Rechnung getragen. Weiterhin erfolgt aus sozialpolitischen Gründen eine Ausnahme von der Regelung in Absatz 1 Satz 1 bei Arbeitsunfähigkeit während einer Schwangerschaft.

Nach Absatz 3 Satz 1 erhalten die Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit, einen Urlaubstag anrechnen zu lassen, um ein Ruhen des Entgeltfortzahlungsanspruchs abzuwenden. Kranke Arbeitnehmer haben somit keine Verdiensteinbuße. Sie erhalten an diesen Tagen Urlaubsentgelt und gegebenenfalls Urlaubsgeld. Die Anrechnungsmöglichkeit besteht jedoch nur, soweit der den Arbeitnehmern zustehende gesetzliche Jahresurlaub des § 3 Bundesurlaubsgesetz für Erwachsene und des § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz für Jugendliche einschließlich des Zusatzurlaubes nach § 47 Schwerbehindertengesetz nicht verkürzt wird. Damit wird sichergestellt, daß dieser gesetzliche Mindesturlaub dem Arbeitnehmer in jedem Fall zu Erholungszwecken erhalten bleibt. Dadurch wird auch dem Übereinkommen 132 der Internationalen Arbeitsorganisation Rechnung getragen.

Die Bestimmung des Absatz 3 Satz 2 enthält die notwendigen Folgeregelungen.

Nach Absatz 3 Satz 3 scheidet eine Anrechnungsmöglichkeit allerdings für den Urlaub aus, der aus betrieblichen Gründen einheitlich festgelegt ist, z. B. durch Betriebsferien. Dasselbe gilt für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, deren Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt, z. B. für angestellte Lehrkräfte durch die Schul- oder Semesterferien.

Zu § 4 (Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts)

Die Höhe des an den arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bestimmt sich nach dem modifizierten Lohnausfallprinzip. Absatz 1 Satz 1 übernimmt diesen bisher bereits für Angestellte geltenden und für Arbeiter in § 2 Abs. 1 Satz 1 Lohnfortzahlungsgesetz ausdrücklich festgelegten Grundsatz.

Absatz 1 Satz 2 nimmt — wie bisher § 2 Abs. 1 Satz 2 Lohnfortzahlungsgesetz auch — Leistungen für Aufwendungen oder Auslagen des Arbeitnehmers, die während der Krankheit nicht entstehen, von dem im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelt aus. Ohne das bisher geltende Recht inhaltlich zu ändern, beschränkt sich die sprachliche Neugestaltung dieses Satzes 2 auf eine für alle Arbeitnehmer geltende abstrakte Umschreibung dieses Regelungsgegenstands, ohne einzelne Fallbeispiele ausdrücklich aufzuführen. Absatz 1 Satz 3 trifft eine Regelung über die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bei einer vom Arbeitsergebnis abhängigen Vergütung — wie bisher in § 2 Abs. 2 Satz 3 Lohnfortzahlungsgesetz.

Absatz 2 übernimmt für den Fall der Kurzarbeit die Regelung des § 2 Abs. 2 Lohnfortzahlungsgesetz für alle Arbeitnehmer.

Absatz 3 regelt die Möglichkeit, von der vorgeschriebenen Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts abzuweichen. Diese tarifvertragliche Abdingbarkeit wird damit erstmalig auch auf Angestellte ausgedehnt.

Zu § 5 (Anzeige- und Nachweispflichten)

Durch die Neuregelung werden die nach bisherigem Recht zwischen Arbeitern und Angestellten unterschiedlichen Anzeige- und Nachweispflichten vereinheitlicht und verschärft.

Für Arbeiter bestand nach § 3 Abs. 1 Lohnfortzahlungsgesetz die Verpflichtung, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Darüber hinaus war der Arbeiter verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag und deren voraussichtliche Dauer durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen und diese dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des dritten Kalendertages vorzulegen.

Demgegenüber fehlte es für Angestellte an einer gesetzlichen Regelung über die Anzeige- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit. Soweit Bestimmungen über die Anzeige- und Nachweispflicht in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen vereinbart werden, sind sie für Angestellte überwiegend günstiger gefaßt als für Arbeiter. Vielfach wird eine Nachweispflicht über die Arbeitsunfähigkeit erst nach dem dritten Kalendertag verlangt.

Absatz 1 Satz 1 begründet nunmehr für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen die Pflicht, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und eine ärztliche

Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Kalendertag sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich vorzulegen. Diese Regelung ist geeignet, einer mißbräuchlichen Ausnutzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entgegenzuwirken. Absatz 1 Satz 2 enthält für alle Arbeitnehmer — wie bisher für Arbeiter in § 3 Abs. 1 Satz 2 Lohnfortzahlungsgesetz — die Regelung über eine wiederholte Bescheinigung bei einer länger als in der Erstbescheinigung angegebenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Absatz 1 Satz 3 regelt inhaltliche Mindestanforderungen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für alle in der gesetzlichen Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer — wie bisher für Arbeiter in § 3 Abs. 1 Satz 3 Lohnfortzahlungsgesetz. Sofern der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird. Auch diese Bestimmung dient der Mißbrauchsbekämpfung. Die gesetzlichen Krankenkassen sind nach § 275 SGB V verpflichtet, einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme der Entgeltfortzahlung nachzugehen und entgegenzuwirken.

Absatz 2 Sätze 1 und 2 übernehmen für den Fall der Arbeitsunfähigkeit im Ausland die bisherige für Arbeiter geltende Regelung des § 2 Abs. 2 Lohnfortzahlungsgesetz für alle Arbeitnehmer, soweit sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Absatz 2 Satz 3 enthält eine ausdrückliche Regelung, nach der die gesetzlichen Krankenkassen — wie nach geltendem Recht — festlegen können, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Soweit eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers vorgesehen ist, wird der ausländische Sozialversicherungsträger in die Lage versetzt, möglichst schnell eventuellen Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit nachzugehen.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer, der sich bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes aufhält, dieselben Anzeige- und Nachweispflichten dem Arbeitgeber gegenüber wie im Inland. Lediglich für den Inhalt der ärztlichen Bescheinigung besteht insoweit eine Ausnahme, als sie keinen Vermerk des behandelnden ausländischen Arztes darüber enthalten muß, daß der Krankenkasse ein Befundbericht übersandt wird (vergleiche hierzu Absatz 1 Satz 4).

Absatz 1 Satz 5 begründet für alle Arbeitnehmer nach Rückkehr in das Inland die Pflicht, der Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Zu § 6 (Forderungsübergang bei Dritthaftung)

Diese Vorschrift übernimmt die bisher für Arbeiter in den alten Bundesländern geltende Vorschrift des § 4

Lohnfortzahlungsgesetz und erstreckt den Anwendungsbereich auf alle Arbeitnehmer.

Absatz 1 regelt den gesetzlichen Forderungsübergang bei Dritthaftung. Danach geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz und Verdienstausfall gegen den Dritten auf den Arbeitgeber kraft Gesetzes über, soweit der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung geleistet und die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

Damit tritt auch für Angestellte an die Stelle der bisherigen Regelung, nach der es für den Übergang des Schadensersatzanspruches vom Angestellten auf den Arbeitgeber einer Abtretung nach § 398 Bürgerliches Gesetzbuch bedurfte, ebenfalls ein gesetzlicher Forderungsübergang. Zwar war der Angestellte bereits nach bisheriger Rechtslage aufgrund des Arbeitsvertrages und unter Berücksichtigung der sich aus dem §§ 255, 281 Bürgerliches Gesetzbuch ergebenden Rechtsgedanken verpflichtet, die vom Schädiger erhaltenen Bezüge in Höhe der gewährten Arbeitsvergütung an den Arbeitgeber abzuführen oder seinen Schadensersatzanspruch insoweit an den Arbeitgeber abzutreten. In der Praxis entstanden jedoch Probleme, wenn der Angestellte sich zur Abtretungserklärung nicht bereit erklärte oder der Schadensersatzanspruch bereits vor Abtretung an den Arbeitgeber von einem Dritten gepfändet worden war.

Mit der jetzigen Regelung wird den in der Praxis bestehenden Schwierigkeiten entgegengewirkt; der Arbeitgeber erhält eine wesentlich sicherere Rechtsposition.

In Ergänzung dieses gesetzlichen Forderungsüberganges übernimmt Absatz 2 die bisherige Regelung für Arbeiter in § 4 Abs. 2 Lohnfortzahlungsgesetz (für Angestellte galt im Falle der Abtretung die im Ergebnis vergleichbare Regelung des § 402 Bürgerliches Gesetzbuch) und erstreckt sie auf alle Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist danach verpflichtet, dem Arbeitgeber die für die Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen. Die Angaben haben ohne besondere Aufforderung unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern zu erfolgen.

Absatz 3 übernimmt die bisher für Arbeiter in § 4 Abs. 3 Lohnfortzahlungsgesetz getroffene Regelung und erstreckt sie ebenfalls auf alle Arbeitnehmer. Da der in Absatz 1 statuierte gesetzliche Forderungsübergang vor allem den berechtigten Interessen des Arbeitgebers dient, bestimmt Absatz 3, daß der Forderungsübergang nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden darf. Es wird damit insbesondere ausgeschlossen, daß sich der Arbeitgeber, wenn er die Ersatzansprüche gegen den Dritten nicht (voll) zu realisieren vermag, wiederum an den Arbeitnehmer halten kann.

Zu § 7 (Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers)

In Absatz 1 wird die bisherige, für Arbeiter in § 5 Abs. 1 Lohnfortzahlungsgesetz getroffene Regelung auf alle Arbeitnehmer erstreckt.

Nach Absatz 1 Nummer 1 besitzt der Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht, solange der Arbeitnehmer schuldhaft seiner Verpflichtung zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung oder zur Benachrichtigung der gesetzlichen Krankenkasse gemäß § 5 Abs. 2 bei einer Erkrankung im Ausland nicht nachkommt. Mit dieser Regelung besitzt der Arbeitgeber nunmehr auch gegenüber Angestellten generell — also nicht nur bei besonders groben Verstößen — ein Leistungsverweigerungsrecht bei Verstößen des Arbeitnehmers gegen die ihm obliegenden Anzeige- und Nachweispflichten. Die Rechtsposition des Arbeitgebers bei (mutmaßlichen) Mißbräuchen wird mit dieser Neuregelung verstärkt.

Nach Absatz 1 Nummer 2 wird dem Arbeitgeber auch das Recht eingeräumt, die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu verweigern, solange der Arbeitnehmer einen Forderungsübergang bei Dritthaftung verhindert, u. a. dadurch, daß er seiner ihm nach § 6 Abs. 2 obliegenden Verpflichtung zur Auskunftserteilung nicht nachkommt.

Absatz 2 entspricht der bisher für Arbeiter in § 5 Abs. 2 Lohnfortzahlungsgesetz getroffenen Regelung. Danach ist Voraussetzung für die Geltendmachung des Leistungsverweigerungsrechtes, daß der Arbeitnehmer die Verletzung der ihm nach Absatz 1 obliegenden Pflichten zu vertreten hat.

Zu § 8 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Mit dieser Regelung wird die bisher für Arbeiter geltende, im Wortlaut gleiche Vorschrift des § 6 Lohnfortzahlungsgesetz auf alle Arbeitnehmer übertragen. Sie löst damit gleichzeitig die für Angestellte inhaltlich gleichen Regelungen in den § 616 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch, § 63 Handelsgesetzbuch und § 133c Gewerbeordnung ab.

Zu § 9 (Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation)

In § 9 wird die bislang für Arbeiter in § 7 Lohnfortzahlungsgesetz getroffene Regelung über die Entgeltfortzahlung bei Kuren im Grundsatz übernommen. Modifikationen erfolgten allerdings infolge begrifflicher Anpassungen an den Sprachgebrauch in der Sozialgesetzgebung und der Ausdehnung des Entgeltfortzahlungsgesetzes auf alle Arbeitnehmer, einschließlich derer, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse und/oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.

In Absatz 1 wurden die Begriffe „Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur“ in formaler Anpassung an die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen (vgl. z. B. §§ 23f., 40f. SGB V, §§ 9ff., 15 SGB VI) durch die

Begriffe „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation“ ersetzt. Eine materiell-rechtliche Änderung des „Kur“-Begriffes ist damit nicht verbunden. Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation werden von dieser Regelung nicht erfaßt.

Nach Absatz 1 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation vom Sozialversicherungsträger bewilligt worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der Rentenversicherung versichert, setzt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung voraus, daß die Maßnahme ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Nach der bisher für Arbeiter in § 7 Lohnfortzahlungsgesetz geltenden Regelung scheidet ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei ambulanten Maßnahmen der Vorsorge aus, da in diesen Fällen der Sozialversicherungsträger lediglich einen Zuschuß zahlt und das bislang geforderte Tatbestandsmerkmal der „vollen Kostenübernahme“ nicht erfüllt ist. Die Neuregelung in Abs. 1 stellt darauf ab, daß die Maßnahme stationär erfolgt. Die vorgesehene Begrenzung auf stationäre Maßnahmen dient der leichteren Abgrenzbarkeit zu solchen Kuren, die keinen Entgeltfortzahlungsanspruch auslösen sollen. Sie führt gegenüber der bisherigen für Arbeiter geltenden Regelung in § 7 Lohnfortzahlungsgesetz jedoch zu keiner inhaltlichen Änderung.

Liegen die formellen und materiellen Voraussetzungen vor, so gelten für den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers während der Durchführung der Maßnahme grundsätzlich dieselben Vorschriften, die für den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit maßgebend sind. Im einzelnen gelten die Regelungen über die Höhe der Entgeltfortzahlung (§ 2 und § 4) sowie die Regelungen über den Forderungsübergang bei Dritthaftung (§ 6), das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers (§ 7) und die besonderen Regelungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 8). In entsprechender Anwendung des § 3 ruht auch bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation der Entgeltfortzahlungsanspruch an den ersten beiden Arbeitstagen, an denen der Arbeitnehmer gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Dies bedeutet, daß auch hier der Anspruch ruht, wenn sich die Maßnahme nicht unmittelbar an eine vorangegangene Erkrankung des Arbeitnehmers i. S. d. § 2 anschließt. In entsprechender Anwendung des § 3 Absatz 2 scheidet dagegen ein Ruhen des Anspruchs aus, wenn die Maßnahme auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Unfallversicherung beruht.

In Anpassung an die in den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, die künftig auf die Möglichkeit der ärztlich verordneten Schonungszeit verzichten, wird auch keine Regelung über die Lohnfortzahlung bei einer ärztlich verordneten Schonungszeit getroffen. Um dem Arbeitnehmer im Anschluß an eine

Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gleichwohl noch für einen gewissen Zeitraum die Möglichkeit zur Erholung einzuräumen, wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Urlaub zu gewähren. Aus systematischen Gründen wird die hierfür notwendige gesetzliche Regelung nicht in das neue Entgeltfortzahlungsgesetz, sondern in das Bundesurlaubsgesetz eingestellt.

Die in Absatz 2 vorgesehenen, von der allgemeinen Bestimmung des § 5 abweichenden Regelungen über die Mitteilungs-, Anzeige- und Nachweispflichten sind an die Besonderheiten der Bewilligung oder ärztlichen Verordnung einer Maßnahme der Vorsorge oder Rehabilitation angepaßt.

Nach Absatz 2 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern (vgl. § 121 BGB) über den Antritt der Maßnahme, deren voraussichtliche Dauer und eine etwaige Verlängerung der Maßnahme zu unterrichten. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer verpflichtet, entsprechend den bestehenden Alternativen entweder zur unverzüglichen Vorlage einer Bescheinigung des Sozialleistungsträgers über die Bewilligung der Maßnahme (Buchst. a)) oder zur unverzüglichen Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme (Buchstabe b)) beim Arbeitgeber.

Zu § 10 (Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit)

Diese Vorschrift übernimmt für die Heimarbeit die dort seit Jahrzehnten bewährte Regelung, nach der die wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit durch die Zahlung laufender Zuschläge zum Arbeitsentgelt erfolgt. Gleichzeitig werden die zur Errechnung der Zuschläge vorgesehenen Prozentsätze in Absatz 1 Nummer 1 und 2 an die mittlerweile erhöhten Sozialversicherungsbeiträge, die längere durchschnittliche Krankheitsdauer sowie die Regelung über das Ruhen des Anspruchs angepaßt.

Zu § 11 (Unabdingbarkeit)

§ 11 bestimmt — wie nach geltendem Recht —, daß die Ansprüche der Arbeitnehmer nach diesem Gesetz während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses zu deren Ungunsten grundsätzlich unabdingbar sind. Dies gilt für kollektivvertragliche und einzelvertragliche Regelungen.

Nur in den Fällen des § 4 Abs. 1 und 2 kann von den dort getroffenen Regelungen gemäß § 4 Abs. 3 zuungunsten der Arbeitnehmer durch Tarifvertrag abgewichen werden. § 11 übernimmt insoweit die bisherige, für Arbeiter geltende Vorschrift des § 9 Lohnfortzahlungsgesetz. Dies stellt für Angestellte eine Änderung der bisherigen Rechtslage insoweit dar, als bislang auch von der vorgeschriebenen Berechnung der Höhe der Vergütung im Krankheitsfall durch Tarifvertrag nicht abgewichen werden konnte (§ 616 Abs. 2 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch, § 63 Abs. 1

Satz 4 Handelsgesetzbuch und § 133c Satz 4 Gewerbeordnung).

Zu Artikel 2 bis 11

Die Artikel 2 bis 10 enthalten die notwendigen gesetzlichen Folgeänderungen. Die entsprechenden und bislang geltenden Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Lohnfortzahlungsgesetz, im Bürgerlichen Gesetzbuch, im Handelsgesetzbuch, in der Gewerbeordnung sowie im Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik werden gestrichen. Die bislang geltenden Vorschriften im Berufsbildungsgesetz und im Seemannsgesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall werden an die Neuregelung angepaßt.

Artikel 5 enthält darüber hinaus Änderungen des Bundesurlaubsgesetzes. In § 7 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz wird eine neue Bestimmung angefügt, nach der der Arbeitgeber zur Gewährung von Urlaub verpflichtet ist, wenn der Arbeitnehmer diesen im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt. Dieses Recht tritt anstelle der bisherigen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei ärztlich verordneten Schonungszeiten (vgl. Begründung zu § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz). Desweiteren wird § 10 Bundesurlaubsgesetz an den neuen Sprachgebrauch in der Sozialversicherung angepaßt. Gleichzeitig wird in § 10 Bundesurlaubsgesetz auch der Begriff „Schonungszeit“ aufgrund der Änderung in § 9 des neuen Entgeltfortzahlungsgesetzes gestrichen.

Artikel 10 hat die Anpassung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zum Gegenstand. Durch § 49 Absatz 1 a Satz 1 wird verhindert, daß für Tage an denen der Entgeltfortzahlungsanspruch ruht, Krankengeld gezahlt wird. Satz 2 stellt sicher, daß für Versicherte, die den Beitrag zur Pflegeversicherung nur zur Hälfte tragen und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben, der Krankengeldanspruch ebenfalls ruht. Nach Satz 3 ruht der Anspruch auf Krankengeld in den ersten zwei Tagen, wenn der Versicherte die Krankheit selbst verschuldet hat und deswegen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besitzt.

Artikel 11 beinhaltet die Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch an die Regelungen über die Selbstbeteiligung im Entgeltfortzahlungsgesetz und in den Artikeln 17a ff. des Pflegeversicherungsgesetzes. § 24a Absatz 1 stellt eine Folgeänderung zu den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes dar. Absatz 2 trägt der Notwendigkeit Rechnung, daß ein Ruhen des Übergangsgeldanspruchs außer Betracht bleiben muß, wenn dem Grunde nach ein Anspruch auf eine Rentenleistung besteht. Die Streichung der Schonungszeiten in § 25 Abs. 3 Nr. 2 stellt ebenfalls eine Folgeänderung zum Entgeltfortzahlungsgesetz dar. Nach § 32 Absatz 3 sind Übergangsgeldbezieher von der Zuzahlungspflicht befreit. Durch diese Änderung wird der Befreiungstatbestand auch auf Versicherte erstreckt, bei denen der Anspruch auf Übergangsgeld infolge des Entgeltfortzahlungsgesetzes ruht. Bei der Änderung des § 58 Absatz 1 letzter

Satz handelt es sich ebenfalls um eine Folgeänderung zu den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Zu Artikel 12 (Schlußvorschriften)

Zu § 1 (Übergangsvorschrift)

Nach dieser Vorschrift findet im Vergleich zwischen dem neuen Entgeltfortzahlungsgesetz und den bisherigen gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle die jeweils günstigere Regelung Anwendung, wenn

- der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes arbeitsunfähig ist oder
- der Arbeitnehmer sich in diesem Zeitpunkt in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation befindet oder
- im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ein die Frage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle betreffendes Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen anhängig ist.

Entsprechendes gilt, soweit sozialversicherungsrechtliche Regelungen eine Änderung enthalten bzw. ein Verfahren vor den Sozialgerichten anhängig ist.

Mit dieser Regelung wird nicht nur dem Interesse der Rechtssicherheit Rechnung getragen; im Vordergrund steht vielmehr die mit dieser Regelung verbundene rechtsbefriedigende Funktion.

Zu § 2 (Abweichende Vereinbarungen)

Nach Absatz 1 bleiben bestehende, von diesem Gesetz abweichende kollektiv- oder einzelvertragliche Vereinbarungen unberührt, soweit sie nach § 4

Abs. 3 und § 11 des Entgeltfortzahlungsgesetzes zulässig sind.

Nach Absatz 2 werden im übrigen alle kollektiv- und einzelvertraglichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für unwirksam erklärt, soweit sie der Regelung des § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entgegenstehen. Von dieser Regelung werden alle arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfaßt, soweit sie konstitutiver Natur sind und Anspruch auf Entgeltfortzahlung an den ersten beiden Tagen der Arbeitsunfähigkeit vorsehen. Gleichzeitig ist jedoch vorgesehen, daß die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes für die Zukunft zugunsten des Arbeitnehmers abdingbar sind. Den Tarifvertragsparteien und den Arbeitsvertragsparteien wird damit die Möglichkeit eingeräumt, aufgrund der neuen gesetzlichen Ausgangsbasis den ihnen offenstehenden Gestaltungsspielraum für die Zukunft frei zu nutzen.

Zu § 3 (Verweisungen)

Die Regelung dient der Verwaltungsvereinfachung. An sich notwendige Folgeänderungen, insbesondere hinsichtlich der weiter anwendbaren Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen, können dadurch vermieden werden.

Zu § 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift enthält das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

