

**Beschlußempfehlung und Bericht**  
**des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)**

zu dem

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.**  
**— Drucksache 12/5263 —**

**Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes**

- b) Gesetzentwurf der Bundesregierung**  
**— Drucksachen 12/5616, 12/5760, 12/5772 —**

**Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes**

**A. Problem**

Für den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Pflegeversicherung soll ein Ausgleich geleistet werden. Es liegen drei Gesetzentwürfe und ein Antrag der Fraktionen und Gruppen des Deutschen Bundestages zur Einführung der Pflegeversicherung vor, die bisher noch nicht zu Ende beraten sind. Das bisher gesetzlich zersplitterte und nach einzelnen Arbeitnehmergruppen differenzierte Lohnfortzahlungssystem soll vereinheitlicht werden. Außerdem wird mit dem Entwurf eine Bekämpfung mißbräuchlicher Inanspruchnahme von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall angestrebt.

**B. Lösung**

Die wort- und inhaltsgleichen Entwürfe enthalten eine Neugestaltung der Entgeltsicherung im Krankheitsfalle für Arbeitnehmer und für im Bereich der Heimarbeit Beschäftigte. Die in den Entwürfen ursprünglich vorgesehene Selbstbeteiligung für Arbeit-

nehmer an der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird durch eine Absenkung der Zahlung des Arbeitsentgelts an zehn bundeseinheitlichen Feiertagen um 20 v. H. ersetzt. Wahlweise kann der Arbeitnehmer entstehende finanzielle Einbußen dadurch ausgleichen, daß er zu Beginn des Jahres auf zwei Urlaubstage verzichtet. Damit ist zugleich der gesamte Bereich der Feiertagsentgeltzahlung umfassend geregelt.

Alle Arbeitnehmer werden gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und ab dem vierten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen; der Arbeitgeber kann eine frühere Vorlage verlangen.

Die Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gibt allen Arbeitnehmern einschließlich der geringfügig und kurzzeitig Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für eine Dauer von bis zu sechs Wochen.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden tarif- und arbeitsvertraglichen Bestimmungen werden für unwirksam erklärt, soweit sie die vorgesehene Kürzung des Arbeitsentgelts an Feiertagen nicht berücksichtigen. Zukünftige tarifliche und vertragliche Vereinbarungen bleiben indessen unberührt.

**Mehrheit im Ausschuß mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS/Linke Liste.**

### **C. Alternativen**

- Senkung der Lohnkosten durch Selbstbeteiligung bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die Streichung von Feiertagen.
- Senkung der Lohnkosten durch die Absenkung von Sozialversicherungsbeiträgen in anderen Sozialzweigen.
- Die Beiträge zur Pflegeversicherung werden hälftig durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.

### **D. Kosten**

Das Gesetz hat vorrangig den Zweck, die Belastungen der Wirtschaft durch den Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung auszugleichen. 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.

## **Beschlußempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen,

die Gesetzentwürfe — Drucksachen 12/5263, 12/5616, 12/5760, 12/5772 — in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen.

Bonn, den 29. September 1993

### **Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung**

**Günther Heyenn**

Vorsitzender

**Heribert Scharrenbroich**

Berichterstatter

**Gerd Andres**

**Dr. Eva Pohl**

Berichterstatterin

## Zusammenstellung

der Entwürfe eines Entgeltfortzahlungsgesetzes

— Drucksachen 12/5263, 12/5616, 12/5760, 12/5772 —

mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

### Entwurf

### Beschlüsse des 11. Ausschusses

#### 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

#### Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### Inhaltsübersicht

Artikel 1: Gesetz über die **Zahlung**  
des Arbeitsentgelts **an Feiertagen und**  
im Krankheitsfall  
(Entgeltfortzahlungsgesetz)

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

## Entwurf

- 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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

- Artikel 8: Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes
- Artikel 9: Änderung des Seemannsgesetzes
- Artikel 10: **Aufhebung des Feiertagslohnzahlungsgesetzes**
- Artikel 11: Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

**Artikel 12: Änderung des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch**

**Artikel 13: Änderung des Binnenschiffahrtsgesetzes**

**Artikel 14: Änderung des Gesetzes betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei**

**Artikel 15: Unanwendbarkeit von Maßgaben**

Artikel 16: Schlußvorschriften

**Artikel 17: Inkrafttreten**

## Artikel 1

**Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)**

## § 1

## Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt die **Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen** und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit **für gesetzliche Feiertage** und im Krankheitsfall.

(2) unverändert

## § 2

## Entgeltzahlung an Feiertagen

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

(2) Fällt die Arbeitszeit infolge der Feiertage Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 3. Oktober (Tag der deutschen Einheit), Buß- und Betttag oder erster und zweiter Weihnachtstag aus, hat der Arbeitnehmer abweichend von Absatz 1 Anspruch auf 80 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das er ohne den jeweiligen Arbeitsausfall erhalten hätte. Soweit der Arbeitnehmer an einem dieser gesetzlichen Feiertage zur Arbeitsleistung verpflichtet ist und zum Ausgleich an einem anderen Arbeitstag von der Arbeitsleistung befreit wird, gilt Satz 1 für diesen Tag entsprechend.

(3) Abweichend von Absatz 2 ist vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch für die Feiertage des Absatzes 2 das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres erklärt, daß er auf zwei Tage des bezahlten Erholungsurlaubs verzichtet. § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes findet insoweit keine Anwendung. Die Erklärung nach Satz 1 gilt auch gegenüber einem neuen Arbeitgeber; § 6 des Bundesurlaubsgesetzes findet in diesem Fall entsprechende Anwendung.

(4) Absatz 3 gilt nicht, soweit dadurch der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes und § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 54 des Seemannsgesetzes einschließlich des Zusatzurlaubs nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes unterschritten wird.

(5) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt infolge eines gesetzlichen Feiertages nach den Absätzen 1 bis 3 als ausgefallen.

(6) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

## § 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

## § 3

**Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

(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. unverändert

## Entwurf

2. seit der 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

## Ruhens 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

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

## § 3

## Ruhens des Anspruchs

entfällt

## § 4

## Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

(1) Für den in § 3 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

## Entwurf

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

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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) Ist der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die gleichzeitig infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist, zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 3 verpflichtet, bemißt sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für diesen Feiertag nach § 2.**

(3) 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 § 2 Abs. 2.

(4) Durch Tarifvertrag kann eine von den Absätzen 1 und 3 **abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt 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. **Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.** 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, **dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer**



## Entwurf

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 Verdienstauffalls 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 Schadenersatzanspruchs 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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

gesetzlichen Krankenkasse ist, **verpflichtet**, 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 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, **dem Arbeitgeber und der Krankenkasse** seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

## § 6

**Forderungsübergang bei Dritthaftung**

(1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstauffalls 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) unverändert

## § 7

**Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers**

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

1. unverändert

2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang eines Schadenersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 6) verhindert.

(2) unverändert

## Entwurf

## § 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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 8

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) unverändert

(2) 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.

## § 9

**Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation**

(1) Die Vorschriften der §§ 3, 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 §§ 3, 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) unverändert

## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 10

## § 10

**Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall  
im Bereich der Heimarbeit****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) In Heimarbeit Beschäftigte (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) und ihnen nach § 1 Abs. 2 Buchstabe 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

1. für Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 3,4 vom Hundert,
2. für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 6,4 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.

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.

(2) unverändert

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

(3) unverändert

(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.

(4) unverändert

(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.

(5) unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 11

**Feiertagsbezahlung der in  
Heimarbeit Beschäftigten**

(1) Die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) haben gegen den Auftraggeber oder Zwischenmeister Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Den gleichen Anspruch haben die in § 1 Abs. 2 Buchstabe a bis d des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Feiertagsbezahlung gleichgestellt werden; die Vorschriften des § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 Heimarbeitsgesetz finden Anwendung. Eine Gleichstellung, die sich auf die Entgeltregelung erstreckt, gilt auch für die Feiertagsbezahlung, wenn diese nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist.

(2) Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag im Sinne des § 2 Abs. 1 0,72 vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgeltes ohne Unkostenzuschläge. Für die in § 2 Abs. 2 genannten Feiertage beträgt das Feiertagsgeld 0,58 vom Hundert des in diesem Zeitraum ausgezahlten Entgeltes. Bei der Berechnung des Feiertagsgeldes ist für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. November bis 30. April und für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Feiertagsgeld ist unabhängig davon, ob im laufenden Halbjahreszeitraum noch eine Beschäftigung in Heimarbeit für den Arbeitgeber stattfindet.

(3) Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu zahlen. Ist die Beschäftigung vor dem Feiertag unterbrochen worden, so ist das Feiertagsgeld spätestens drei Tage vor dem Feiertag auszuführen. Besteht bei der Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit zwischen den Beteiligten Einvernehmen, das Heimarbeitsverhältnis nicht wieder fortzusetzen, so ist dem Berechtigten bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für die noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen. Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Auszahlung in die Entgeltbelege (§ 9 Heimarbeitsgesetz) einzutragen.

(4) Übersteigt das Feiertagsgeld, das der nach Absatz 1 anspruchsberechtigte Hausgewerbetreibende oder im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende (Anspruchsberechtigte) für einen Feiertag auf Grund des § 2 seinen fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6 Heimarbeitsgesetz) gezahlt hat, den Betrag, den er auf Grund der Absätze 2 und 3 dieses Paragraphen für diesen Feiertag erhalten hat, so haben ihm auf Verlangen seine Auftraggeber oder Zwischenmeister den Mehrbetrag anteilig zu erstatten. Ist der Anspruchsberechtigte gleichzeitig Zwischenmeister, so bleibt hierbei das für die Heimarbeiter oder

## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 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 §§ 115 a bis 115 e 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

## § 12

## Unabdingbarkeit

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

## Artikel 2

## Änderung des Arbeitsgesetzbuches der DDR

Die §§ 115 a, 115 c bis 115 e des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S. 371), *die nach Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Buchstabe a des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1207) fortgelten, und § 115 b des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S. 371), der nach Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt II des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1207) mit Änderungen fortgilt, werden aufgehoben.*

## Artikel 3

## Änderung des Berufsbildungsgesetzes

§ 12 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch *Artikel 7 des Gesetzes vom 27. Juli 1992 (BGBl. I S. 1398)*, wird wie folgt gefaßt:

(1) unverändert

## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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 4

## Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

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

## Artikel 5

## Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

unverändert

## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## Artikel 6

## Änderung der Gewerbeordnung

§ 133 c 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 6

## Änderung der Gewerbeordnung

Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1987 (BGBl. I S. 425), die zuletzt durch Artikel 53 des Gesetzes vom 27. April 1993 (BGBl. I S. 512, 538) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 133 c wird aufgehoben.
2. In § 133 e werden die Wörter „die in § 133 c bezeichneten Personen“ durch die Wörter „von Gewerbeunternehmen beschäftigte technische Angestellte“ ersetzt.
3. In § 133 f werden die Wörter „der in § 133 c bezeichneten“ durch das Wort „technischen“ ersetzt.
4. In § 133 g werden im Klammerzusatz die Angabe „§ 133 c“ und das Komma 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 7

## Änderung des Handelsgesetzbuches

§ 63 des Handelsgesetzbuches in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 8 Abs. 5 des Gesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2211) geändert worden ist, wird aufgehoben.

## 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 8

## Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Die §§ 1 bis 9 des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 56 der Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278) geändert worden ist, werden aufgehoben.

## 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.“

## Artikel 9

## Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 67 der Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. unverändert

## Entwurf

## 2. § 52a wird wie folgt gefaßt:

„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 gefaßt:

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 Absatz 1 a eingefügt:

„(1a) Der Anspruch auf Krankengeld ruht auch, soweit und solange ein Anspruch auf die in Absatz 1 genannten Leistungen auf Grund 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 sechs 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:

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## 2. § 52a wird wie folgt gefaßt:

## „§ 52a

Dem erkrankten oder verletzten Besatzungsmitglied im Sinne der §§ 42 bis 52 steht ein Besatzungsmitglied gleich, das infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft an seiner Dienstleistung verhindert ist. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.“

## 3. § 78 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Angabe „§§ 41 bis 47, 48 Abs. 2, 49 bis 60“ durch die Angabe „§§ 41 bis 60“ ersetzt.
2. Absatz 2 wird aufgehoben.
3. unverändert

## Artikel 10

Aufhebung des  
Feiertagslohnzahlungsgesetzes

Das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091) wird aufgehoben.

## Artikel 11

Änderung des Sechsten Buches  
Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, BGBl. 1990 I S. 1337), zuletzt geändert durch Artikel 63 der Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:



## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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

„§ 24 a

Ruhen des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf Übergangsgeld ruht auch, soweit und solange ein Anspruch auf Leistungen auf Grund des Artikels 1 §§ 3 und 9 und des Artikels 11 des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder der Artikel 17 a bis 17 d 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 § 24 a 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.“

1. entfällt

2. § 25 Abs. 3 Nr. 2 wird gestrichen.

3. entfällt

4. entfällt

### Artikel 12

#### Änderung des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch

In Artikel 230 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2117), werden die Wörter „der § 616 Abs. 2 und 3 und“ gestrichen.

## Entwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## Artikel 13

## Änderung des Binnenschiffahrtsgesetzes

In § 20 Abs. 1 des Binnenschiffahrtsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4103-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Juli 1986 (BGBl. I S. 1120), werden die Wörter „in § 133 c der Gewerbeordnung bezeichneten Personen“ durch die Wörter „technischen Angestellten im Sinne der Gewerbeordnung“ ersetzt.

## Artikel 14

## Änderung des Gesetzes betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei

In § 16 des Gesetzes betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4103-5, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 287 Nr. 19 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), werden die Wörter „in § 133 c der Gewerbeordnung bezeichneten Personen“ durch die Wörter „technischen Angestellten im Sinne der Gewerbeordnung“ ersetzt.

## Artikel 15

## Unanwendbarkeit von Maßgaben

Die in Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 4 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 1021) aufgeführte Maßgabe ist nicht mehr anzuwenden.

## 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.

## Artikel 16

## Schlußvorschriften

## § 1

## Übergangsvorschrift

unverändert

## § 2

## Abweichende Vereinbarungen

(1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende, von seinen Vorschriften abweichende Vereinbarungen bleiben unberührt, soweit sie nach Artikel 1 § 4 Abs. 4 und § 12 des Entgeltfortzahlungsgesetzes zulässig sind.

## Entwurf

(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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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

## § 3

**Verweisungen**

unverändert

**Artikel 17****Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

**Bericht der Abgeordneten Heribert Scharrenbroich, Gerd Andres, Dr. Eva Pohl****A. Allgemeiner Teil****I.**

Der Deutsche Bundestag hat in seiner 168. Sitzung am 1. Juli 1993 den von den Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. eingebrachten Entwurf eines Entgeltfortzahlungsgesetzes — Drucksache 12/5263 — federführend dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung und zur Mitberatung dem Innen- und Rechtsausschuß sowie den Ausschüssen für Finanzen, Wirtschaft, Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Familie und Senioren, Frauen und Jugend, Gesundheit, Bildung und Wissenschaft und dem Haushaltsausschuß, diesem zugleich gemäß § 96 GO-BT, überwiesen.

Außerdem hat er am 9. September 1993 den wortgleichen Entwurf der Bundesregierung auf Drucksache 12/5616 an dieselben Ausschüsse zur Beratung überwiesen. Der Bundesrat hat in seiner 660. Sitzung am 24. September 1993 eine Stellungnahme — Drucksache 12/5760 — zu dem Gesetzentwurf abgegeben. In dieser hat er erklärt, z. Z. den Gesetzentwurf nicht beraten zu können, da eine beratungsfähige Unterlage aufgrund der angekündigten Änderungsanträge der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. nicht vorliege. Die Bundesregierung ist dem in ihrer Gegenüberberung, die dem Ausschuß bei seinen Beratungen vorlag, entgegengetreten.

Der Innenausschuß hat die geänderten Entwürfe mit der Mehrheit der Koalitionsfraktionen angenommen.

Der Rechtsausschuß hat nach mehrheitlicher Auffassung am 28. September 1993 als Kompensation für die Pflegeversicherung keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen rechtlichen Bedenken.

Der Finanzausschuß hat auf ein Votum zu beiden Vorlagen verzichtet, da sie keine für ihn relevanten Punkte enthielten.

Der Ausschuß für Wirtschaft hat den Gesetzentwurf am 29. September 1993 in der Fassung des Änderungsantrages der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. mehrheitlich angenommen. Der Beschluß wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion der SPD bei drei Enthaltungen gefaßt.

Der Ausschuß für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten hat in seiner 69. Sitzung am 29. September 1993 den Gesetzentwurf mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und des Vertreters der Gruppe der PDS/Linke Liste angenommen.

Der Ausschuß für Familie und Senioren hat in seiner 49. Sitzung am 29. September 1993 die textidentischen Gesetzentwürfe im Wege der Mitberatung behandelt und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU und der Stimme eines Mit-

glieds der Fraktion der F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS/Linke Liste sowie bei Stimmenthaltung eines Mitglieds der Fraktion der F.D.P. und bei Abwesenheit der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschlossen, die Annahme mit den Änderungen zu empfehlen.

Der Ausschuß für Frauen und Jugend hat den Entwurf der Bundesregierung in seiner 53. Sitzung am 29. September 1993 beraten und mehrheitlich empfohlen, den Entwurf in der Fassung der Beschlußempfehlung anzunehmen.

Der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft hat die Annahme des Entwurfs mit derselben Mehrheit empfohlen.

Der Ausschuß für Gesundheit hat in seiner 68. Sitzung am 29. September 1993 unter Berücksichtigung der Änderungsanträge der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD bei Abwesenheit der Mitglieder der Gruppen zugestimmt.

Der Haushaltsausschuß hat in der Mitberatung den geänderten Entwürfen mehrheitlich mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD zugestimmt.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die Vorlagen in seinen Sitzungen am 1. Juli, 15., 22., 23., 27. und 29. September 1993 beraten und abgeschlossen. Am 6. September und — nach Einbringung umfangreicher Änderungsanträge der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. am 23. September 1993 — ergänzend am 27. September 1993 hat er hierzu außerdem zwei öffentliche Anhörungen durchgeführt.

Bei den Anhörungen wurden folgende Sachverständige gehört:

**Am 6. September 1993**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bundesverband der Fachverbände des Deutschen Handwerks

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie

Deutscher Industrie- und Handelstag

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Aktionsgemeinschaft Wirtschaftlicher Mittelstand

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Deutscher Beamtenbund

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Union der Leitenden Angestellten

Christlicher Gewerkschaftsbund  
 Industriegewerkschaft Metall  
 Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden  
 AOK-Bundesverband  
 Verband der Angestellten Krankenkassen  
 Bundesverband der Innungskrankenkassen  
 Bundesverband der Betriebskrankenkassen  
 Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen  
 Verband deutscher Rentenversicherungsträger  
 Kassenärztliche Bundesvereinigung  
 Marburger Bund  
 Bundesärztekammer  
 Hartmannbund  
 Prof. Dr. Buchner, Augsburg  
 Prof. Dr. Ebsen, Frankfurt am Main  
 Herr Lemcke, Bremen  
 Prof. Dr. Hromadka, Passau  
 Frau Vasseur, Freiburg  
 Prof. Dr. Badura, München  
 Prof. Dr. Pieroth, Münster  
 Prof. Dr. Friauf, Köln

#### Am 27. September 1993

Deutscher Gewerkschaftsbund  
 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
 Deutscher Beamtenbund  
 Industriegewerkschaft Metall  
 Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
 Gewerkschaft der Polizei  
 Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands  
 Deutsche Postgewerkschaft  
 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
 Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks  
 Deutscher Industrie- und Handelstag  
 Hauptverband der Bauindustrie  
 Aktion wirtschaftlicher Mittelstand  
 Kommissariat der Deutschen Bischöfe  
 Evangelische Kirche Deutschland  
 Prof. Dr. Löwisch, Freiburg  
 Prof. Dr. Hromadka, Passau  
 Prof. Dr. Löwer, Bonn  
 Prof. Dr. Säcker, Kiel

Die Bemühungen, die Benennungen aller Fraktionen für Sachverständige zu berücksichtigen, führten angesichts des Zeitmangels und der Abwesenheit bzw. Unabkömmlichkeit der meisten geladenen Sachverständigen nicht zum Erfolg.

Der Entwurf ist aufgrund der Anträge der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P., denen der Ausschuß zuge-

stimmt hat, in seinem Kernbereich, der Kompensationsregelung für die Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung, geändert und ergänzt worden.

In der Schlußabstimmung hat der Ausschuß dem geänderten Entwurf mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS/Linke Liste bei Abwesenheit des Mitgliedes der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zugestimmt.

Der Petitionsausschuß hatte nach § 109 GO-BT den federführenden Ausschuß am 24. August 1993 um Stellungnahme zu zahlreichen Petitionen gebeten. Der Ausschuß hat sich diesen Petitionen aus den Gründen der beschlossenen Kompensationsregelung mit der vorstehenden Mehrheit nicht anschließen können und empfiehlt, sie zum Abschluß zu bringen.

## II.

### 1. Zum Inhalt des Entwurfs

- Durch den Ursprungsentwurf sollte mittels zweier Karenztage eine Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten ihrer Arbeitsunfähigkeit eingeführt werden. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung am ersten „vollen“ Arbeitstag oder bei mehrtätigen Erkrankungen sollte an den ersten beiden „vollen“ Arbeitstagen, an denen der Arbeitnehmer wegen der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Arbeit nicht erbringt, ruhen. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Gesetzesentwürfe verwiesen.
- 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, bei mehr als dreitägiger Arbeitsunfähigkeit, dem Arbeitgeber am vierten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer 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 Rechtstellung 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 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. 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.
- 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.

Zu den 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.

## 2. Zu den Beratungen im Ausschuß

- a) Die Bundesregierung und die Koalitionsfraktionen begründeten die Entwürfe zunächst wie folgt:

Das bisherige Recht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer sei dadurch gekennzeichnet, daß für verschiedene Arbeitnehmergruppen wie Arbeiter, kaufmännische, gewerbliche und sonstige Angestellte, Auszubildende und Seeleute unterschiedliche gesetzliche Regelungen gälten, die zudem noch in verschiedenen Gesetzen (Lohnfortzahlungsgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung) enthalten seien. Darüber hinaus bestünden zwischen den alten und neuen Bundesländern in den Gesetzen unterschiedliche materielle Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diese durch die Zersplitterung unübersichtliche Rechtsmaterie stehe zudem in einzelnen Regelungsbereichen mit der Verfassung nicht in Einklang. Aus diesen Gründen solle das Recht der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfassend und für alle Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern einheitlich gestaltet werden. Zudem sollten die Vorschriften der Entgeltfortzahlung mit dem EG-Recht in Einklang gebracht werden. 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 sei wegen der Verfassungswidrigkeit der Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten außerdem durch den Einigungsvertrag nicht auf das Gebiet der neuen Bundesländer erstreckt worden. Vielmehr gälten dort bis zu einer gesamtdeutschen Neukodifikation unbefristet die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches der DDR über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall fort.

Ausgehend von dieser Zielsetzung bestimme der Entwurf, daß die Vorschriften des Gesetzes auf alle Arbeitnehmer anzuwenden seien. Darüber hinaus würden die Beschäftigten in der Heimarbeit wie bisher im Lohnfortzahlungsgesetz, in die wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall einbezogen.

Zur Sicherung der Effektivität der sozialen Sicherungssysteme bedürfe es in allen Bereichen einer stärkeren Bekämpfung mißbräuchlicher Ausnutzung. Die Höhe des Krankenstandes stelle die Betriebe teilweise vor erhebliche Probleme, die

nicht allein auf der Kostenseite lägen, sondern auch bei der Personaleinsatzplanung und der Mitarbeitermotivation. Die Einführung von Karenztagen könne einen wesentlichen Beitrag zur Eingrenzung von Mißbrauch leisten, ebenso wie die vorgesehene Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Auch im Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuches und im Entwurf eines Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit seien zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung des Mißbrauchs vorgesehen.

Bei der vorgesehenen Einführung einer gesetzlichen Pflegeversicherung müsse darauf geachtet werden, daß die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft nicht durch neue Belastungen gefährdet werde. Die Sicherung des Industriestandortes Deutschland und die Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze ließen eine ständige Steigerung der Kostenbelastung für die deutsche Wirtschaft nicht zu.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen und alle Arbeitnehmer von vornherein einzubeziehen, sei es erforderlich, in Tarif- und Arbeitsverträge einzugreifen, soweit sie der Einführung einer Selbstbeteiligung bei der Lohnfortzahlung entgegenstünden. Künftige tarifliche und einzelvertragliche Vereinbarungen blieben unberührt. Das Bundesverfassungsgericht gehe in ständiger Rechtsprechung davon aus, daß die Koalitionsfreiheit nur in ihrem Kernbereich absolut geschützt sei. Darüber hinaus obliege es dem Gesetzgeber, die Befugnisse der Koalitionen im einzelnen zu gestalten, soweit dies zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sei. Der Kernbereich der Tarifautonomie werde durch diesen gesetzlichen Eingriff nicht berührt, da den Tarifvertragsparteien nach wie vor ein weiter Handlungsspielraum verbleibe, der für die Zukunft zudem ohne jegliche Einschränkung gewährleistet werde.

Wegen weiterer Einzelheiten der Begründung der Ursprungsentwürfe wird auch hier auf die Gesetzentwürfe (Drucksachen 12/5263, 12/5616) verwiesen.

- b) In der Anhörung am 6. September 1993 erfuhr die Karenztageverordnung nahezu einhellige Ablehnung.

Der Vertreter der Fachverbände des deutschen Handwerks erklärte, sein Verband lehne den Entwurf einer umlagefinanzierten Pflegesozialversicherung als konzeptionell verfehlt ab. Dies vorausgesetzt sei die Karenztageverordnung nicht geeignet, die durch eine solche Pflegesozialversicherung auf den Mittelstand zukommenden Belastungen auszugleichen und dem Leistungsmißbrauch zu begegnen. Sie werde eher durch längere Krankenschreibung ausgeglichen. Der Vertreter der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände begründete die Ablehnung einer Karenztageverordnung in erster Linie mit erheblichen Zweifeln an ihrer Verfassungsmäßigkeit und den Folgen, die sie für die kommenden Tarifaufeinander-

setzungen haben würde. Die vorprogrammierten Arbeitskämpfe würden der Wirtschaft großen Schaden zufügen. In welchen Größenordnungen der behauptete Mißbrauch der Lohnfortzahlung sich abspiele, konnte keiner der Vertreter der Arbeitgeberseite beziffern.

Auch die Vertreter der Arbeitnehmerseite bezeichneten einhellig den Vorschlag, Karenztage einzuführen, als Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit und damit verfassungswidrig. Mit einer solchen Maßnahme würde der soziale Friede in der Bundesrepublik Deutschland erheblich gefährdet. Die Finanzierung der Pflegeversicherung sei, so führte die Vertreterin des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus, eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nicht Sache der Tarifparteien. Gleichzeitig lehnten die Vertreter der Arbeitnehmerseite auch Überlegungen ab, Feiertage zu streichen oder die Lohnfortzahlung in den ersten vierzehn Tagen der Krankheit auf 80 v. H. zu reduzieren. Abzulehnen seien darüber hinaus auch die Detailregelungen, die der Gesetzentwurf enthalte. So wirke die Pflicht, die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag vom Arzt bescheinigen zu lassen, kontraproduktiv und führe zu höheren Kosten bei den Krankenkassen.

Der Vertreter des Bundesverbandes der Allgemeinen Ortskrankenkassen betonte, es gebe keine Anhaltspunkte für einen generellen Mißbrauch der Lohnfortzahlung. Der Vertreter des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen hielt das Problem für zahlenmäßig nicht relevant. 1992 habe es bei 1,03 Millionen Krankschreibungen 16 000 vom Medizinischen Dienst untersuchte Fälle gegeben. Von diesen seien 40 v. H. zu Unrecht arbeitsunfähig geschrieben worden. Dies sei im Vergleich zu der Gesamtzahl der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eine verschwindend geringe Zahl, die auch kostenmäßig nicht ins Gewicht falle. Der Vertreter des Verbandes der Angestelltenkrankenkassen hielt die Einführung von Karenztagen für eine Art „Strafzoll“. Die Reduzierung der Löhne und Gehälter durch diese Karenztage werde zu erheblichen Kürzungen bei den Beitragseinnahmen der Krankenversicherung führen. Die hierdurch verursachten Beitragsausfälle würden bei etwa 7,4 Mrd. DM jährlich liegen.

Abgelehnt wurde der Gesetzentwurf auch von den Ärzteverbänden. Der Vertreter des Verbandes der Ärzte Deutschlands — Hartmannbund — wies die Annahme zurück, es gebe generell das Problem einer ungerechtfertigten und mißbräuchlichen Krankschreibung. Es gebe keinerlei Hinweise dafür, daß durch eine Selbstbeteiligung an der Entgeltfortzahlung sich die Fehlzeiten aus Krankheitsgründen und damit die finanziellen Belastungen der Arbeitgeber verringern würden. Dies bestätigte auch der Verband der angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands — Marburger Bund. Gleichzeitig sprach er sich für ein steuerfinanziertes Leistungsgesetz zur Abdeckung des Pflegerisikos aus. Wenn arbeitsunfähige Kranke durch Lohnverzicht oder Urlaubseinbußen die Mit-

tel aufbringen sollten, die Arbeitgeber als Arbeitgeberanteil zu leisten hätten, würde dies zu einer Verschiebung der sozialen Symmetrien der Bundesrepublik Deutschland führen.

- c) Im Nachgang zu dieser Ablehnung durch die Sachverständigen brachten die Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. ein Änderungspaket ein, mit dem sie die Ersetzung der Karenztagregelung durch ein System der Entgeltkürzung an Feiertagen beantragten. Die Anträge sehen vor, daß an den zehn bundeseinheitlichen Feiertagen die Lohnzahlung um 20 v. H. abgesenkt werden soll. Der Arbeitnehmer soll die Möglichkeit einer wahlweisen Anrechnung von zwei Urlaubstagen haben. Für Beamte und entsprechende Berufsgruppen soll im Zusammenhang mit dem Pflege-Versicherungsgesetz eine Regelung gefunden werden.

Im übrigen verfolgten die Koalitionsfraktionen mit ihren Änderungsanträgen folgende Ziele:

- Einem Mißbrauch bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland soll besser vorgebeugt werden,
- die Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung soll im Gegensatz zum Ursprungsvorhaben, in dem diese Pflicht für den ersten Krankheitstag vorgesehen war, grundsätzlich erst ab dem vierten Krankheitstag greifen, wobei es allerdings im freien Ermessen des Arbeitgebers steht, eine solche Bescheinigung schon früher zu verlangen,
- die Regelung zur Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Schwangerschaftsunterbrechungen soll der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts angepaßt werden,
- die bisherige Auslegung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zu Tariföffnungsklauseln soll zur Korrektur der entgegenstehenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gesetzlich klargestellt werden.

Im übrigen enthielten die Änderungsanträge einige Änderungen, die aufgrund der Rechtsförmlichkeitsprüfung erforderlich geworden waren, sowie redaktionelle Korrekturen.

- d) In der ergänzenden Anhörung zu diesen Änderungsvorstellungen am 27. September 1993 erfuhr die neue Kompensationsregelung Zustimmung und Ablehnung. Nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, und der unter seinem Dach organisierten Einzelgewerkschaften sowie der Deutschen-Angestellten-Gewerkschaft und des Deutschen Beamtenbundes ist der Vorschlag der Koalitionsfraktionen, an zehn gesetzlichen Feiertagen im Jahr 20 v. H. des Lohnes per Gesetz zu kürzen, verfassungswidrig, da er in die Tarifautonomie eingreife. Dieser Eingriff bedeute eine Aufhebung des Unabdingbarkeitsprinzips und gefährde den sozialen Frieden. Die Tarifautonomie insgesamt werde ausgehöhlt. Der pauschalisierte Monatslohn werde unabhängig von der Anzahl der Tage an denen tatsächlich gearbeitet werde, gezahlt, um den Arbeitnehmern eine feste Basis für ihre persönliche Kalkulation zu geben. Dies sei

auch Grundlage und Voraussetzung der bestehenden Tarifverträge. Wenn mit dem Gesetzentwurf in die Feiertags- und Urlaubsregelung eingegriffen werde, müßten sämtliche bestehende Tarifverträge neu verhandelt werden. Im übrigen handele es sich um eine Überkompensation. Alle Berechnungen zeigten, daß den Arbeitnehmern weitaus mehr zugunsten der Arbeitgeber genommen werde, als die Belastung mit den Arbeitgeberbeiträgen zur Pflegeversicherung ausmache.

Die Arbeitgebervertreter sahen im Gegensatz zu den Gewerkschaften keine verfassungsmäßigen Probleme in dem neuen Kompensationsmodell. Das Handwerk betonte, das neue Modell habe im Gegensatz zu den Karenztagen den Vorteil, daß die einzelnen Betriebe gleichmäßiger davon profitieren könnten. Eine Kompensation sei notwendig, da das Pflegerisiko einerseits mit dem Arbeitsleben nichts zu tun habe und andererseits eine zusätzliche Belastung der Betriebe nicht mehr zu ertragen sei. Im Prinzip sei aber die gegenseitige Aufrechnung von Pflege und Arbeitsentgelt völlig falsch. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wies darauf hin, daß die Urlaubs- und Feiertagsregelung in den Bereich gesetzlicher Regelung falle. Dies sei kein Eingriff in Tarifverträge. Tarifverträge, die Monatsbezüge vorsehen, regelten lediglich die Art und Weise der Bezahlung, nicht aber die Anspruchsgrundlage.

Die Mehrzahl der angehörten Rechtsexperten beurteilte die Rechtslage positiv. Prof. Säcker sah in dem Entwurf den erstmaligen Versuch der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, in die verfassungsrechtlich geschützte Vertragsfreiheit als eins der konstituierenden Elemente der sozialen Marktwirtschaft einzugreifen. Das verfassungsrechtlich geschützte Element der Privatautonomie werde unmittelbar beeinträchtigt, wenn durch den Gesetzgeber Hauptleistungspflichten bestehender Vertragsverhältnisse verändert würden. Prof. Löwer sah eine genaue Bestimmung der Grenzen des geschützten Kernbereichs der Tarifautonomie als schwierig an, hielt allerdings prinzipiell Eingriffe in tarifvertraglich geregelte Leistungen für zulässig. Prof. Löwisch, dem sich Prof. Hromadka anschloß, begründete seine Auffassung von der Verfassungsmäßigkeit der angestrebten Regelung damit, daß die gesetzliche Feiertagsentgeltzahlung eine Ausnahme von dem Grundsatz darstelle, daß Lohn grundsätzlich nur zu zahlen sei, wenn Arbeit geleistet werde, und daher vom Gesetzgeber jederzeit wieder aufgehoben werden könne. Der Anspruch auf Feiertagsentgeltzahlung sei ein gesetzlicher. Dies habe das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung aus dem Jahre 1986 festgestellt, in der es um den Anspruch eines Monatslohnempfängers auf Feiertagsvergütung ging. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts beziehe sich die tarifliche Vereinbarung nur auf die Anspruchshöhe. Dem hielt Prof. Säcker entgegen, daß Monatslohnvereinbarungen klar definierte Gegenleistungen für die zu erbringende Arbeit festsetzten und daher von der Frage unberührt blieben, ob das Motiv für die vertragliche Regelung ein Gesetzesbefehl sei. Unter der Prämisse, daß



hier tatsächlich ein Eingriff in Monatslohnvereinbarungen vorliege, hielt Prof. Hromadka diesen Eingriff dann für mit dem Grundgesetz vereinbar.

- e) Die Vertreter der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. bezogen sich in ihrer Argumentation im wesentlichen auf die bereits vorstehend zitierte Begründung der Gesetzentwürfe. Eine Kompensation der auf die Arbeitgeber durch die solidarische Pflegeversicherung zukommenden zusätzlichen Belastungen sei zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland unabdingbar. Der durch die Änderungsanträge vorgeschlagene Weg einer Entgeltkürzung an Feiertagen stelle eine sozialverträgliche Alternative zu den Karenztagen dar. Die gefundene Lösung belaste alle Arbeitnehmer in gleicher Weise. Sie könnten zudem eine Lohneinbuße dadurch abwenden, daß sie zu Beginn des Kalenderjahres auf zwei Urlaubstage verzichteten. Verfassungsrechtlich sei die gefundene Regelung ebenso wie der ursprüngliche Vorschlag von Karenztagen unbedenklich, da sie nicht in die Kernbereiche der Tarifautonomie eingreife und der Eingriff ein geeignetes, erforderliches und das Übermaßverbot nicht verletzendes Mittel darstelle. Die Neuregelung der Lohnzahlung an Feiertagen folge dem Grundsatz, daß die Bezahlung für geleistete Arbeit höher sein solle als die Bezahlung der Nichtarbeit. Mit den insgesamt ausgewogenen und flexiblen Nachweis- und Anzeigeregulungen im Krankheitsfall werde durch den Gesetzentwurf einerseits eine effektive Bekämpfung mißbräuchlicher Inanspruchnahme der Lohnfortzahlung ermöglicht und andererseits einer möglichen Kostensteigerung bei den Krankenkassen vorgebeugt. Damit seien die Karenztage vom Tisch, und trotzdem werde ein Beitrag zur Weiterentwicklung bzw. zum Umbau des Sozialstaates geleistet. Diese Neubestimmung in allen Bereichen der sozialen Sicherung führe zu einer stärkeren Konzentration der Möglichkeiten des Sozialstaates auf die wirklich Bedürftigen. In verschiedensten Bereichen der sozialen Sicherung, und hierher gehöre auch die Lohnzahlung an arbeitsfreien Feiertagen, könne von allen ohne große Schwierigkeiten ein kleiner Teil dazu beigetragen werden, daß eine effektivere Konzentration der sozialen Möglichkeiten für die, die sie wirklich benötigten, stattfinde. Die Koalitionsfraktionen hätten sich auf eine Kompensation der Ausgaben der Arbeitgeber festgelegt. Jetzt lösten sie diese Zusage ein und schafften die Voraussetzung für eine Pflegeversicherung. Dies sei die von ihnen gewünschte Form des Umbaus des Sozialstaats. Die Mißbrauchsbekämpfung werde im übrigen im wesentlichen in die Hände der Sozialpartner gelegt.

Die Vertreter der Fraktion der SPD erklärten, bei der angestrebten Kompensationsregelung handele es sich um einen nie dagewesenen Eingriff in die Tarifautonomie, die bisher einer der Grundpfeiler des Wirtschaftsstandorts Deutschland gewesen sei. Die Vorschläge stellten nichts anderes dar als eine gesetzlich verfügte Lohnkürzung, um den Arbeitgebern ein weiteres finanzielles Geschenk zu machen. Wer die Lohnkosten senken wolle, müsse

zunächst z. B. sicherstellen, daß die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung nicht weiterhin gezwungen würden, gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu finanzieren, während andere leistungsstarke Gruppen keinen Beitrag hierzu leisten müßten. Überdies könne angesichts dieser Vorstellungen nicht mehr die Rede davon sein, daß die Koalition eine solidarische Pflegeversicherung einführen wolle, da sie die Arbeitgeber im Ergebnis doch von einer Beteiligung ausspare. Im Endeffekt würden die finanziellen Entlastungen der Arbeitgeber deren Belastungen durch die Beitragszahlungen zur Pflegeversicherung sogar weit übertreffen. Schließlich sei die unparlamentarische Eile, mit der das Gesetzesvorhaben aufgrund der Koalitionsabsprachen zur zeitlichen Abfolge der Verabschiedung von Kompensation und Pflege durchgeführt werde, alles andere als geeignet, Vertrauen in solide Beratungen zu erwecken. So sei die Tatsache, daß die ergänzende Anhörung an einem Donnerstagabend auf den darauffolgenden Montag terminiert worden sei, obwohl das Änderungspaket erst an demselben Donnerstag zur Verteilung gelangt sei, eine Zumutung für die Ausschußmitglieder und die Sachverständigen und reduziere das Recht auf Anhörung auf eine den Koalitionsfraktionen offenbar lästige Förmlichkeit. Dies alles schade dem Parlamentarismus. Die Zielsetzung des Ursprungsentwurfs sei im übrigen vollständig geändert worden. Deshalb hätten die Änderungsanträge als eigener Entwurf eingebracht werden müssen. Der Begründungszusammenhang mit der Ursprungsvorlage sei entfallen. Ein solcher Zusammenhang bestehe nur zu den Entwürfen über die Einführung einer gesetzlichen Pflegeversicherung. So werde auch deutlich, daß die Koalitionsfraktionen ihre ursprünglich im Vordergrund ihrer Begründung stehende Behauptung, es gebe erheblichen Mißbrauch bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, fallengelassen habe.

## B. Besonderer Teil

### Zu Artikel 1 Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Entgeltfortzahlungsgesetz)

Änderung der Gesetzesüberschrift aufgrund der Änderungen der §§ 2 und 3.

#### Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Anpassung aufgrund der Änderung der §§ 2 und 3 dieses Gesetzes.

#### Zu § 2 (Entgeltzahlung an Feiertagen)

Die bisher in Artikel 1 § 3 des Entwurfs vorgesehene Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird durch die Einfügung einer Neuregelung der Lohnzahlung an Feiertagen ersetzt. Abweichend vom bisher gelten-

den Recht erhalten nach dieser Neuregelung die Arbeitnehmer, deren Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ausfällt, an den zehn bundeseinheitlichen Feiertagen ein um 20 v. H. abgesenktes Arbeitsentgelt. Die Arbeitnehmer erhalten jedoch die Möglichkeit, die dadurch entstehende Verdiensteinbuße abzuwenden, wenn sie zu Beginn des Kalenderjahres auf zwei bezahlte Urlaubstage verzichten. Diese Wirkung soll auch bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr erhalten bleiben, um der betrieblichen Praxis eine bürokratische Rückabwicklung zu ersparen. Allerdings besteht diese Verzichtsmöglichkeit nicht, soweit dadurch der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird. Damit wird dem Übereinkommen Nummer 132 der Internationalen Arbeitsorganisation Rechnung getragen.

#### Zu § 3 (neu) (Anspruch auf Entgeltfortzahlung)

Die Anträge zur Überschrift und zu Absatz 1 des mit neuer Numerierung versehenen ursprünglichen § 2 enthalten keine inhaltlichen Änderungen, sondern lediglich redaktionelle Klarstellungen.

Mit der Neufassung der Vorschrift zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation (Absatz 2) wird der Rechtslage nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Mai 1993 zu den Voraussetzungen über die Verfassungsmäßigkeit von Bestimmungen bei Schwangerschaftsabbrüchen Rechnung getragen.

#### Zu § 4 Abs. 3 Satz 2 (Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts)

Mit der Regelung des Absatzes 2 wird eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer erreicht, indem ausgeschlossen wird, daß arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer eine höhere Vergütung an Feiertagen erhalten als arbeitsfähige Arbeitnehmer.

Im übrigen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen.

#### Zu § 4 Abs. 4 Satz 1

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 3. März 1993 — 5 AZR 132/92 — entschieden, daß entgegen der bisherigen Auslegung § 2 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes dahin auszulegen sei, daß er eine Abweichung von der gesetzlichen Regelung über die Höhe der Lohnfortzahlung durch Tarifvertrag nur hinsichtlich der Berechnungsmethode eröffne. Vom Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung sei hingegen nicht gedeckt, Vergütungsbestandteile wie Prämien, Zuwendungen und andere Bezüge von der Berechnung generell auszunehmen.

Abweichend von dieser Rechtsprechung bestimmt die vorgeschlagene Änderung des Absatzes 4, daß durch Tarifvertrag nicht nur die Berechnungsmethode, sondern auch die der Berechnung zugrunde zu legende Zusammensetzung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts abweichend von Absatz 1 festgelegt werden

kann (z. B. hinsichtlich Überstunden- und Nachtarbeitsvergütung).

#### Zu § 5 Abs. 1 (Anzeige- und Nachweispflichten)

Durch die Neufassung wird die Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit noch flexibler ausgestaltet, ohne daß die effektive Bekämpfung mißbräuchlicher Inanspruchnahme der Lohnfortzahlung eingeschränkt wird. Die Neufassung wirkt einer möglichen Kostensteigerung bei den Krankenkassen entgegen. Der Arbeitgeber hat in jedem Fall die Möglichkeit, eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag zu verlangen.

#### Zu § 5 Abs. 2

Durch die Neufassung wird die Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland erweitert. Erkrankt der Arbeitnehmer im Ausland, erfährt der Arbeitgeber häufig erst mit großer Zeitverzögerung von dessen Erkrankung. Dadurch wird dem Arbeitgeber faktisch die Möglichkeit genommen, das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen bzw. überprüfen zu lassen, wenn er das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit bzw. die Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bezweifelt. Durch die Neufassung wird dieser Mißbrauchsmöglichkeit entgegengewirkt.

#### Zu § 6 (Forderungsübergang bei Dritthaftung)

Redaktionelle Änderungen.

#### Zu § 7 (Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers)

Redaktionelle Änderung.

#### Zu § 8 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Redaktionelle Folgeänderung.

#### Zu § 9 (Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation)

Redaktionelle Folgeänderung.

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

Änderung der Zitierweise.

#### Zu § 10 Abs. 1 Satz 2

Das bisher vorgesehene Ruhen des Anspruches auf die Zahlung laufender Zuschläge entfällt. Deshalb sind die für die Errechnung der Zuschläge vorgesehenen Prozentsätze entsprechend anzupassen.

**Zu § 11 (neu)**

Diese Vorschrift übernimmt im Grundsatz die bisher im Bereich der Heimarbeit bestehende Feiertagsvergütung. Durch die Inbezugnahme des § 2 Abs. 1 dieses Gesetzes wird die Absenkung der Feiertagsvergütung für die dort aufgeführten gesetzlichen Feiertage auch auf den Bereich der Heimarbeit erstreckt. Da heute davon auszugehen ist, daß innerhalb des Berechnungszeitraumes von sechs Monaten für die in Heimarbeit Beschäftigten im Durchschnitt 139 Arbeitstage anfallen, errechnet sich das für jeden voll zu vergütenden Feiertag zu zahlende Entgelt unter Zugrundelegung des Berechnungsfaktors von 0,72 vom Hundert (1:139). Bei den Feiertagen, für die das auf 80 vom Hundert abgesenkte Feiertagsentgelt zu zahlen ist, ergibt sich ein Berechnungsfaktor von 0,58 vom Hundert.

**Zu § 12 (Unabdingbarkeit)**

Redaktionelle Änderungen.

**Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgesetzbuches der DDR)**

Rechtsförmliche Änderung der Zitierweise.

**Zu Artikel 3 (Änderung des Berufsbildungsgesetzes)**

Änderung der Zitierweise.

**Zu Artikel 4 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches)**

Redaktionelle Änderung.

**Zu Artikel 6 (Änderung der Gewerbeordnung)**

Der Antrag enthält keine inhaltliche Änderung, sondern lediglich eine Klarstellung, die durch die Aufhebung des § 133 c Gewerbeordnung bedingt ist.

**Zu Artikel 7 (Änderung des Handelsgesetzbuches)**

Änderung der Zitierweise.

**Zu Artikel 8 (Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes)**

Änderung der Zitierweise.

**Zu Artikel 9 (Änderung des Seemannsgesetzes)**

Mit der Neufassung der Vorschrift zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation wird der Rechtslage

nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Mai 1993 zu den Voraussetzungen über die Verfassungsmäßigkeit von Bestimmungen bei Schwangerschaftsabbrüchen Rechnung getragen.

Die übrigen Änderungen sind lediglich redaktioneller Natur.

**Zu Artikel 10 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)**

Das bisher in Artikel 10 geregelte Ruhen des Anspruchs auf Krankengeld entfällt. Die Neufassung von Artikel 10 enthält die notwendige Aufhebung infolge der Neuregelungen der Feiertagslohnzahlung in diesem Gesetz.

**Zu Artikel 11 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)**

Das bisher in Artikel 11 geregelte Ruhen des Anspruchs auf Übergangsgeld entfällt. Im übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung.

**Zu Artikel 12**

Zwingende Folgeänderung, die sich aus der Änderung des § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches ergibt.

**Zu Artikel 13 (neu)**

Zwingende Folgeänderung aus der Aufhebung des § 133 c der Gewerbeordnung.

**Zu Artikel 14 (neu)**

Zwingende Folgeänderung, die sich aus der Streichung des § 133 c der Gewerbeordnung ergibt.

**Zu Artikel 15 (neu)**

Zwingende Folgeänderung aus der Angleichung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer in den alten und den neuen Bundesländern im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

**Zu Artikel 16 (Schlußvorschriften)**

Aufgrund der Änderung des Artikels 1 § 2 Abs. 2 werden alle kollektiv- und einzelvertraglichen Regelungen außer Kraft gesetzt, soweit sie der Neuregelung der Entgeltzahlung an Feiertagen nicht entsprechen. Zum einen sollen damit alle arbeits- und tarifvertraglichen Bestimmungen erfaßt werden, die ausdrücklich eine Entgeltzahlung an Feiertagen vorsehen, an denen die Arbeit infolge des Feiertages ausfällt. Zum anderen werden auch alle arbeits- und

tarifvertraglichen Bestimmungen über eine pauschale Zeitvergütung (Wochen-, Monats- oder Jahresvergütung) erfaßt. Damit können die Arbeitgeber ab 1. Januar 1994 die Vergütung für die Zeiträume anteilig kürzen, in die ein bundeseinheitlicher Feiertag fällt. Für die Zukunft bleibt jedoch den Arbeits- und Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in neuen Vereinbarungen von dieser Regelung abzuweichen.

**Zur Aufhebung des § 4**

Das Inkrafttreten wird in einem neuen, eigenen Artikel geregelt.

**Zu Artikel 17**

Rechtsförmliche Änderung.

Bonn, den 29. September 1993

**Heribert Scharrenbroich**

Berichterstatter

**Gerd Andres**

**Dr. Eva Pohl**

Berichterstatterin