

Mandanteninfo Juni 2009

Entgeltfortzahlung bei Krankheit – einschließlich Sonn- und Feiertagszuschläge

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall schließt die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mit ein. Diese Zuschläge sind zusätzliche Gegenleistung für die an Sonn- und Feiertagen zu leistende besonders lästige bzw. belastende Arbeit. Als Entgelt rechnen diese Zuschläge nicht zum Aufwendungsersatz gemäß § 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG, der im Krankheitsfall nicht geschuldet ist.

BAG, Urteil vom 14.01.2009, – 5 AZR 89/09 (Leitsatz vom Verfasser)

Die Parteien des Verfahrens stritten darüber, ob die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Sonn- und Feiertagszuschläge umfasst. Die Beklagte zahlte **betriebsüblich** für an Sonn- und Feiertagen tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen zusätzlich zum Entgelt **pauschale Zuschläge** netto. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit betrug 50 %, für Feiertagsarbeit 125 % und für Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen 150 %. Bei der Klägerin entsprach dies 25,00 € für Sonntagsarbeit, 59,00 € für Feiertagsarbeit und 70,80 € für Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen.

Die Klägerin war in 2005/2006 dienstplanmäßig für Sonn- bzw. Feiertagsarbeit eingeteilt, jedoch an mehreren dieser Tage arbeitsunfähig krank. Die Beklagte zahlte ihr deshalb Sonn- und Feiertagszuschläge in rechnerisch unstreitiger Höhe von 440,80 € nicht aus. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit einer Zah-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

lungsklage, die Beklagte hat Klageabweisung beantragt im Wesentlichen mit der Begründung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfasse keine Sonn- und Feiertagszuschläge, weil es sich um **Aufwendungsersatz bzw. Einsatzprämien** handele. Sonn- und Feiertagszulage seien auch **steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen**. Zudem würde die Klägerin bei Zuerkennung eines Anspruchs doppelt bezahlt, weil sie bei krankheitsbedingten Ausfällen Arbeitszeitgutschriften erhalte.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Revision der Beklagten zurückgewiesen im Wesentlichen mit folgender Begründung:

Das Entgeltausfallprinzip erhalte dem Arbeitnehmer grundsätzlich die **volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge**. Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt seien, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt würden, blieben unberücksichtigt.

Die Entgeltfortzahlung für wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallene **Feiertagsarbeit** schließe die entsprechenden Zuschläge mit ein, gleiches gelte für **Sonntagszuschläge**. Diese Zuschläge seien zusätzliche Gegenleistung für die an Sonn- und Feiertagen zu leistende besonders lästige bzw. belastende Arbeit. Als Entgelt rechnen diese Zuschläge **nicht zum Aufwendungsersatz gemäß § 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG**, der im Krankheitsfall nicht geschuldet ist. Es komme für die Bemessung des fortzahlungspflichtigen Entgelts auch nicht darauf an, ob und in welcher Höhe das Arbeitsentgelt oder Teile davon **steuerfrei und in der Sozialversicherung beitragsfrei** seien.

Ansprüche auf Entgeltfortzahlung können aufgrund dieses Urteils auch **nachträglich** geltend gemacht werden. Hierbei sind jedoch die tariflichen oder vertraglichen **Verfallsfristen** zu beachten. Außerdem können solche Ansprüche auch verwirken. Es empfiehlt sich in jedem Fall so schnell wie möglich die **schriftliche** Geltendmachung.