

## BKK-Arbeitgebersversicherung 2015

# Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren





# **Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren**

**24. Auflage · Gültig ab 1. Januar 2015**

### Vorwort

Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit hat in den Lohnbüros zu jeder Zeit Hochkonjunktur. Denn es sind allzu oft nicht die Standardfälle, sondern die eher problematischen, welche Ihnen Ihr ganzes Wissen abfordern. Und damit nicht genug, denn daneben geht es auch um die Arbeitnehmerinnen, denen wegen Schwanger- und Mutterschaft das ausfallende Einkommen zu ersetzen ist.

Darüber hinaus besteht das Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, mit dem die Arbeitgeberaufwendungen in den genannten Fällen ausgeglichen werden. Und natürlich gibt es auch hier den einen oder anderen Fallstrick, welchen es zu beachten gilt.

Für uns in jedem Fall Grund genug, zu diesem komplexen Thema eine Fachbroschüre anzubieten. Hier erfahren Sie alles Wissenswerte fachlich umfassend, verständlich aufbereitet und mit Praxisbeispielen veranschaulicht.

Wenn dennoch im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung oder dem Ausgleichsverfahren Fragen auftauchen und diese selbst unter Zuhilfenahme der folgenden Seiten nicht beantwortet werden können, wissen Sie: Ob auf telefonischem, schriftlichem oder persönlichem Wege – eine(r) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sich Ihres Problems annehmen.

**Ihre BKK-Arbeitgeberversicherung**

<b>A Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</b>	<b>Berechtigte Personenkreise</b>	<b>6</b>	<b>A I</b>
	<b>Anspruchsvoraussetzungen</b>	<b>7</b>	<b>A II</b>
	<b>Dauer der Entgeltfortzahlung</b>	<b>13</b>	<b>A III</b>
	<b>Höhe der Entgeltfortzahlung</b>	<b>16</b>	<b>A IV</b>
	<b>Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers</b>	<b>21</b>	<b>A V</b>
	<b>Ersatzansprüche des Arbeitgebers</b>	<b>22</b>	<b>A VI</b>
	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>24</b>	<b>A VII</b>
	<b>Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation</b>	<b>25</b>	<b>A VIII</b>
	<b>Organspende</b>	<b>27</b>	<b>A IX</b>
	<b>Heimarbeit</b>	<b>27</b>	<b>A X</b>
	<b>Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen</b>	<b>27</b>	<b>A XI</b>
	<b>Steuer- und Beitragspflicht</b>	<b>28</b>	<b>A XII</b>
<b>B Mutterschutz</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>29</b>	<b>B I</b>
	<b>Frauen im Arbeitsverhältnis</b>	<b>29</b>	<b>B II</b>
	<b>Kündigungsschutz</b>	<b>30</b>	<b>B III</b>
	<b>Gestaltung des Arbeitsplatzes</b>	<b>31</b>	<b>B IV</b>
	<b>Beschäftigungsverbote</b>	<b>31</b>	<b>B V</b>
	<b>Die Schutzfristen</b>	<b>33</b>	<b>B VI</b>
	<b>Stillende Mütter</b>	<b>34</b>	<b>B VII</b>
	<b>Zuschuss zum Mutterschaftsgeld</b>	<b>34</b>	<b>B VIII</b>
<b>C Ausgleichsverfahren</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>35</b>	<b>C I</b>
	<b>Beteiligte Arbeitgeber</b>	<b>35</b>	<b>C II</b>
	<b>Umfang der Erstattung</b>	<b>40</b>	<b>C III</b>
	<b>Das Erstattungsverfahren</b>	<b>43</b>	<b>C IV</b>
	<b>Berechnung und Zahlung der Umlage</b>	<b>46</b>	<b>C V</b>

## Wichtige Stichworte

Um Ihnen die Orientierung in den nicht immer einfachen Sachverhalten und Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts zu erleichtern, haben wir ein Register mit wichtigen Schlüsselbegriffen zu den Themen Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren zusammengestellt.

Altersteilzeit	6	Beitragsbemessungsgrenze	40, 47
Arbeitgeberanteile	40	Beitragsnachweis	48
Arbeitgeberzuschuss	34	Beschäftigtenzahl, Feststellung der	35
Arbeitsentgelt, umlagepflichtiges	46	Beschäftigtenzahl, schwankende	38
Arbeitsplatzes, Gestaltung des	31	Beschäftigungsverbote	31/32
Arbeitsunfähigkeit	7	Bescheinigung des Arztes	33
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	21	Betreuung, ärztliche	34
Arbeitsunfähigkeit, unverschuldete	10	Betriebe, mehrere	38
Arbeitsunfähigkeit, wiederholte	14	Betriebe, neu errichtete	38
Arbeitsverhältnisse, aufeinander folgende	12	Durchschnittsverdienst	32
Arbeitsverhältnisses, Beendigung des	24	Einmalzahlungen	46/47
Arbeitszeit, verkürzte	19	Einzugsstelle	44
Arbeitszeitverlagerung	20	Entbindung, stationäre	34
Aufsichtsbehörde	30/31	Entgeltfortzahlung, Höhe der	16
Aufwendungen, nicht erstattungsfähige	41	Erstattung, Umfang der	40
Ausgleichsverfahren	35	Erstattungsanträge	43
Ausgleichskasse, zuständige	44	Fälligkeit	48
Ausgleichsverfahren, Teilnahme am	35, 39	Feststellung, förmliche	35
Auszubildende, Volontäre und Praktikanten	6, 41	Freiwilliger Wehrdienst	9
		Gesundheitsamt	24
		Gleitzone nregelung	47/48

Haushaltshilfe	34	Schadenersatz	22	Wartezeit	11, 41, 46
Hebammenhilfe	34	Schonungszeiten	26	Wehrdienst, freiwilliger	9
Heimarbeit	6, 27	Schutzfristen	33	Wehrdienstverletzung	23
		Sechs-Wochen-Frist	13	Wochenarbeitszeit	36/37
Infektionsschutzgesetz	24	Sechs-Monats-Frist	14/15		
		Sonderzuwendungen	46/47	Zeitlöhne	16
Kassenzuständigkeit	44	Sozialversicherungspflicht	28, 34	Zuschuss zum Mutter-	
Krankheit	7	Steuerpflicht	28, 34	schaftsgeld	34
Krankheit, dieselbe	14	Stillende Mütter	34	Zwölf-Monats-Frist	14/15
Kündigung	24/25				
Kündigungsschutz	30/31	Tarifvertrag,			
		Abweichung durch	20, 27		
Leistungslöhne	17	Teilzeitbeschäftigte	36		
		Teilnahme am Ausgleichs-			
Minijob-Zentrale	45	verfahren	35, 39		
Mitteilungspflicht	29				
Mitverschulden	23	Umlagen (U1 und U2)	35, 46		
Mutterschaftsgeld	34	Umlagesätze	46		
Mutterschutz	29	Unabdingbarkeit	27		
Mutterschutzlohn	32				
		Verjährung	46		
Organspende	6, 27	Verrechnung	44		
		Vorruhestand	6, 35		
Pflege, häusliche	34	Vorsorge,			
		Maßnahmen der	25/26		
Rehabilitation,		Vorsorgeuntersuchungen	34		
Maßnahmen der	25/26	Versorgungsamt	9, 24		

**A I**
**A II**
**A III**
**A IV**
**A V**
**A VI**
**A VII**
**A VIII**
**A IX**
**A X**
**A XI**
**A XII**
**B I**
**B II**
**B III**
**B IV**
**B V**
**B VI**
**B VII**
**B VIII**
**C I**
**C II**
**C III**
**C IV**
**C V**

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## A I Berechtigte Personenkreise

### 1. Gleiche Rechtsgrundlage für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Muss ein Arbeitnehmer wegen Krankheit seiner Beschäftigung fernbleiben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm für die Dauer von bis zu sechs Wochen das bisherige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Dieser Grundsatz sowie die damit verbundenen Regelungen ergeben sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und gelten für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gleichermaßen.

Auch der Umfang einer Beschäftigung entscheidet nicht darüber, ob ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht: Der gesetzliche Anspruch gilt analog für kurzfristige Beschäftigte und Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

## 2. Sonderregelungen

### a) Organspende

Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge der Spende von Organen oder Geweben an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben ebenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (vgl. A IX).

### b) Heimarbeit

Von der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit ausgenommen sind in Heimarbeit Beschäftigte. Sie erhalten im Fall der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Als Ausgleich dafür ist der Arbeitgeber verpflichtet, über das Arbeitsentgelt hinaus einen Zuschlag zu zahlen (vgl. A X).

### c) Vorruhestand

Auch auf Bezieher von Vorruhestandsgeld können die allgemeinen Grundsätze nicht angewendet werden. Diese Sonderregelung besteht, weil Vorruhe-

standsgeld unabhängig von einer Arbeitsleistung – also auch bei Krankheit – gezahlt wird.

### d) Altersteilzeit

Sofern die Arbeitszeit reduziert und daher das Entgelt abgesenkt wird, haben arbeitsunfähige Arbeitnehmer Anspruch auf das der ausfallenden Teilzeit entsprechende Entgelt.

Im Blockmodell hat der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf das abgesenkte Entgelt entsprechend der Altersteilzeitvereinbarung. Während der Freistellungsphase kann in Ermangelung der Arbeitspflicht infolge Krankheit keine Arbeit ausfallen, insofern richtet sich die Entgeltzahlung nicht nach dem EFZG, sondern nach der Altersteilzeitvereinbarung.



## A II Anspruchsvoraussetzungen

### 1. Allgemeines

Gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben Arbeitnehmer nur, wenn

- eine Krankheit Arbeitsunfähigkeit auslöst,
- außer Arbeitsunfähigkeit keine weiteren Ursachen zur Arbeitsverhinderung führen,
- der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet hat und
- das Arbeitsverhältnis bereits mindestens vier Wochen ohne Unterbrechung bestanden hat.

### 2. Begriff der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer durch seine Krankheit nicht in der Lage ist, die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten zu verrichten oder er bei Fortführung der Arbeit seinen Gesundheitszustand noch weiter beeinträchtigen würde. Im Hinblick

auf die Ursachen der Krankheit werden keine Unterschiede gemacht.

Inwieweit der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht verrichten kann, beurteilt der Arzt nach der zuletzt ausgeübten Beschäftigung. Zu beachten sind jedoch die Regelungen bei Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation (vgl. A VIII).

Arbeitsunfähigkeit kann auch vorliegen, solange die Arbeitsleistung aufgrund des Defekts eines technischen Hilfsmittels nicht erbracht werden kann, auf das der Arbeitnehmer angewiesen ist (z. B. Beinprothese).

### 3. Arbeitsunfähigkeit als Ursache der Arbeitsverhinderung

#### a) Allgemeines

Nur wenn Arbeitsunfähigkeit als alleinige Ursache den Arbeitnehmer an der Verrichtung seiner Arbeit hindert, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Treten jedoch Tatbestände ein, die es rechtfertigen, dass der Arbeitgeber grundsätzlich (also auch bei Arbeits-

fähigkeit) kein Arbeitsentgelt zahlt, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ebenfalls.

#### b) Streik und Aussperrung

Ein Arbeitgeber kann nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass alle bei Streikbeginn arbeitsunfähigen Arbeitnehmer Streikteilnehmer sind. Der Entgeltfortzahlungsanspruch bleibt somit bestehen, wenn sich der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer nicht am Streik beteiligt.

Führt der Streik hingegen zur vollständigen Stilllegung des Betriebes und kann der Arbeitnehmer – selbst ohne eigene Streikbeteiligung – nicht beschäftigt werden, so entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch.

Auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer können rechtswirksam ausgesperrt werden. Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt, wenn der Arbeitgeber eine Abwehraussperrung vorgenommen hat. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingetreten ist.

A I

**A II**

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

**A II**

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

Die Anspruchsdauer verlängert sich nicht um Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer in Folge Streik oder Aussperrung keine Entgeltfortzahlung erhalten hat.

Bei einem Arbeitskampf, der lediglich zur teilweisen Stilllegung des Betriebes führt, gilt: Der Arbeitnehmer verliert den Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht, wenn

- entweder die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Streikbeginn eingetreten ist oder
- nach Streikbeginn der arbeitsunfähig gewordene Arbeitnehmer sich bis dahin nicht am Streik beteiligt hat.

## c) Unbezahlter Urlaub

Wurden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unbezahlte Urlaubstage vereinbart, besteht bei eintretender Krankheit für diese Zeit grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, es sei denn, der Arbeitnehmer wurde zu Erholungszwecken freigestellt. Voraussetzung dafür ist, dass ein berech-

tigtes Erholungsbedürfnis vorliegt. Dies bedeutet im Allgemeinen: Nur wenn der einheitliche Gesamturlaub nicht die für vergleichbare Arbeitnehmer als ausreichend angesehene Urlaubszeit überschreitet, bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung während eines unbezahlten Urlaubs erhalten. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1

Bezahlter Urlaub ab	9.3.
Unbezahlter Urlaub (Eigenheimbau)	30.3. – 10.4.
Arbeitsunfähigkeit	25.3. – 8.5.
Entgeltfortzahlung und	25.3. – 29.3. 11.4. – 8.5.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch während allgemeiner Betriebsferien für noch nicht urlaubsberechtigte, aber arbeitsbereite Beschäftigte. Wurden für die Zeit der Betriebsferien unbezahlte Urlaubstage zu Erholungszwecken vereinbart und erkrankt der Arbeitnehmer währenddessen, ist das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen.

Wird der Arbeitnehmer in der Zeit des gesetzlichen Urlaubs krank, besteht die Möglichkeit, einen im Anschluss vorgesehenen unbezahlten Urlaub nicht anzutreten. Die Bedingungen dafür sind jedoch, dass mit dem Arbeitgeber zuvor keine anders lautende Vereinbarung getroffen wurde und der unbezahlte Urlaub wiederum Erholungszwecken dienen sollte. So kann der Arbeitnehmer auch für die Zeit Entgeltfortzahlung beanspruchen, in der er seinen unbezahlten Urlaub wegen Krankheit nicht antreten kann.

## d) Gesetzliche Feiertage

Fällt die Arbeitsunfähigkeit auf einen gesetzlichen Feiertag, für den der Arbeitnehmer grundsätzlich Arbeitsentgelt (sog. Feiertagslohn) beanspruchen kann, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung (sog. Krankenlohn).

**Wichtig:** Der Anspruch auf den Krankenlohn entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor dem Feiertag und/oder am ersten Arbeitstag danach unentschuldigte fehlt hat.

### e) Arbeitsfreie Tage

Für Tage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird (z. B. wegen Kurzarbeit oder betrieblicher Arbeitszeitverlagerung) und die dem Arbeitnehmer selbst bei Arbeitsfähigkeit nicht bezahlt worden wären, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (vgl. A IV 4 und 5).

### f) Strafvollzug

Auch für die Zeit, in der ein Arbeitnehmer eine Freiheitsstrafe verbüßen muss, besteht bei Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da der Inhaftierte keinen Entgeltanspruch hat. Dabei ist unerheblich, ob es sich um eine Jugendstrafe, um Dauerarrest oder Untersuchungshaft handelt.

Anders verhält es sich bei sog. Freigängern, die einer Arbeit außerhalb der Haftanstalt nachgehen; für sie gelten die allgemeinen Grundsätze zur Entgeltfortzahlung.

### g) Unentschuldigtes Fernbleiben

Wie eingangs bereits erwähnt, besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch nur

dann, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung und damit für den Verlust des Entgeltanspruchs bildet. Hat der Arbeitnehmer längere Zeit „gebummelt“ und ist er dann arbeitsunfähig krank geworden, muss er, wenn der Arbeitgeber entsprechende Zweifel darlegt, vortragen und erforderlichenfalls beweisen, dass er während der Zeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit arbeitswillig war.

### h) Freiwilliger Wehrdienst

Wird freiwilliger Wehrdienst abgeleistet, sind für diesen Zeitraum Rechte und Pflichten aus einem dadurch unterbrochenen Arbeitsverhältnis vorübergehend außer Kraft gesetzt – somit auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Gleiche gilt für den Fall einer Wehrübung.

Sollte der Arbeitnehmer jedoch während der Dienstzeit erkranken und deshalb das Arbeitsverhältnis nicht pünktlich wieder antreten können, hat der Arbeitgeber für die Zeit nach dem Dienstende Entgeltfortzahlung zu

leisten. Die Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Dienstzeit sind dabei nicht anzurechnen.

Im Übrigen besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, sich die entstandenen Aufwendungen vom Versorgungsamt erstatten zu lassen (vgl. A VI 2).

### i) Elternzeit

Während der Elternzeit ruhen die beiderseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Wenn kein Entgelt gezahlt wird, kann auch bei Arbeitsunfähigkeit kein Entgeltausfall eintreten. Entgeltfortzahlung ist somit durch den Arbeitgeber nicht zu leisten. Ausnahmen gelten nur dort, wo Arbeitnehmer zulässige Teilzeitbeschäftigungen ausüben; in diesen Fällen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Nach dem Ende der Elternzeit gilt: Wurde während der Elternzeit keiner Teilzeitbeschäftigung nachgegangen, entsteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Anschluss an die Elternzeit, und zwar unabhängig vom Beginn der Krankheit in der Elternzeit. Wurde während der Elternzeit Teilzeit gear-

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

beitet und dauert die Krankheit über das Ende der Elternzeit an, so beginnt kein neuer Anspruchszeitraum. Vielmehr setzt sich der Anspruch aus der Teilzeit heraus fort; die Teilzeit- und die Hauptarbeit werden als Einheit angesehen.

## 4. Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit

Wie bereits erwähnt, setzt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung voraus, dass beim Arbeitnehmer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht selbst verschuldeten Krankheit vorliegt. Von eigenem Verschulden kann ausgegangen werden, sofern die Arbeitsunfähigkeit besonders leichtfertig, grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt wurde. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel

- durch einen grob fahrlässigen Verstoß gegen die Straßenverkehrsregeln Unfallverletzungen davonträgt (z. B. durch Trunkenheit, überhöhte Geschwindigkeit oder Verstoß gegen die Anschnallpflicht),

- vorsätzlich, grob fahrlässig oder unverantwortlich leichtfertig einen Arbeitsunfall verursacht hat (z. B. durch Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften),
- eine die eigene Leistungsfähigkeit überschreitende Sportart ausgeübt hat,
- sich schuldhaft an einer Schlägerei beteiligt hat,
- nach einer Entziehungskur durch erneuten Alkoholgenuss arbeitsunfähig geworden ist oder
- durch Nichtbefolgen der ärztlichen Anordnung die Wiederherstellung der Gesundheit verhindert, verzögert bzw. eine erneute Arbeitsunfähigkeit verursacht hat.

**Wichtig:** Geht der Arbeitnehmer einer Nebenbeschäftigung nach, kann ihm die Entgeltfortzahlung aus der Hauptbeschäftigung grundsätzlich nicht verweigert werden. Es sei denn, die Nebenbeschäftigung besteht in einer besonders gefährlichen oder die eigenen Kräfte übersteigenden Tätigkeit.

So kann der Anspruch auf Entgeltfortzahlung abgelehnt werden, wenn der Arbeitnehmer durch einen Unfall bei einer besonders gefährdenden Tätigkeit im eigenen Landwirtschaftsbetrieb arbeitsunfähig wurde oder durch Haupt- und Nebenbeschäftigung eine übermäßig belastende Gesamtarbeitszeit (mehr als 48 Stunden in der Woche) erreicht wird.

Ist per Vertrag die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ausgeschlossen, kann im Fall eines Unfalls dennoch Entgeltfortzahlung aus der Hauptbeschäftigung beansprucht werden, selbst wenn der Tarifvertrag anders lautende Vereinbarungen beinhaltet. Nur wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden oder besonders gefährdendes Verhalten den Unfall bei Ausübung der Nebenbeschäftigung verursacht hat, besteht in der Regel kein Anspruch. Entgeltfortzahlung muss hingegen geleistet werden, wenn der Arbeitnehmer durch einen Unfall während einer nachbarschaftlichen Hilfeleistung arbeitsunfähig geworden ist.

Sollte Uneinigkeit über den Rechtsanspruch bestehen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden des Arbeitnehmers herbeigeführt wurde. Ist jedoch nach den allgemeinen Lebenserfahrungen bereits aus den Umständen zu ersehen (Beweis des ersten Anscheins), dass ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt, trägt dieser die Darlegungs- und Beweislast.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn dieser innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis von einem Arzt vorgenommen 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.

5. Beginn des Anspruchs

a) Wartezeit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen regelmäßig erst nach Ablauf der sog. Wartezeit von vier Wochen, die das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden haben muss.

Vor Ablauf dieser Frist wird Entgelt selbst bei einem Arbeitsunfall nicht fortgezahlt, wobei in solchen Fällen die gesetzliche Unfallversicherung mit Verletztengeld eintritt.

Nach Ablauf der Frist beginnt der Anspruch auf die sechswöchige Fortzahlung des Arbeitsentgelts, da eine Anrechnung der Wartezeit nicht vorgesehen ist.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit während der Wartezeit ist der Arbeitnehmer in der Regel dennoch finanziell abgesichert. Ab Beginn eines Krankenhausaufenthaltes oder von dem Tag

an, der auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt, erhält er Krankengeld von der Krankenkasse. Selbstverständlich gilt dies nur, sofern der Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist, was auf geringfügig entlohnt Beschäftigte regelmäßig nicht zutrifft.

Sollte wegen geltender Tarifvertragsregelung das EFZG keine Anwendung finden, beginnt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ungeachtet der gesetzlichen Wartezeit am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses.

<b>BEISPIEL 2</b>	
Arbeitsverhältnis aufgenommen am	1. 5.
Arbeitsunfähigkeit (Krankenhaus)	18. 5. – 22. 5.
Wartezeit	1. 5. – 28. 5. (= 28 Tage)
Keine Entgeltfortzahlung	

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## BEISPIEL 3

Arbeitsverhältnis aufgenommen am	1. 6.
Arbeitsunfähigkeit (Krankenhaus)	22. 6. – 31. 8.
Wartezeit	1. 6. – 28. 6. (= 28 Tage)
Entgeltfortzahlung	29. 6. – 9. 8. (= 42 Tage)

## b) Aufeinander folgende Arbeitsverhältnisse

Ein neues Arbeitsverhältnis – mit vierwöchiger Wartezeit – liegt grundsätzlich auch dann vor, wenn es mit demselben Arbeitgeber eingegangen wird.

Nach der Rechtsprechung können allerdings zwei mit geringem zeitlichen Abstand aufeinander folgende, rechtlich selbstständige Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber hinsichtlich des Entgeltfortzahlungsanspruchs ausnahmsweise wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis betrachtet werden. Das gilt nach einer Bewertung aller Umstände des Einzelfalls nur dann, wenn

zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht; Hinweise dafür können sein:

- der Anlass (wie z. B. saisonaler, vorübergehender Arbeitsmangel) und die Dauer der Unterbrechung,
- das Versprechen auf eine baldige Wiedereinstellung,
- die Tatsache, dass nur betriebliche Gründe für die Unterbrechung maßgebend sind und der Arbeitnehmer gerade mit Rücksicht auf seine frühere Tätigkeit wieder eingestellt wird.

Im Allgemeinen ist bei einem Zeitraum von mehr als drei Wochen zwischen den Arbeitsverhältnissen von einer ins Gewicht fallenden Unterbrechung auszugehen.

Allerdings: Wechselt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber lediglich den Status (z. B. vom Auszubildenden zum Gesellen), so besteht grundsätzlich ein enger sachlicher Zusammenhang, es kommt folglich zu keiner neuen Wartezeit.

## c) Erkrankung vor der vereinbarten Arbeitsaufnahme

Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer die Arbeit bereits aufgenommen hat. Arbeitern, Angestellten oder Auszubildenden, die zwischen Abschluss des Arbeitsvertrages und der vereinbarten Arbeitsaufnahme erkranken und deshalb ihre Beschäftigung nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt aufnehmen können, muss Entgelt ebenfalls für eine Frist von sechs Wochen „fortgezahlt“ werden. Der Anspruch beginnt jedoch auch hier erst nach Ablauf der Wartezeit von vier Wochen. (Beispiel 4)

## BEISPIEL 4

Arbeitsvertrag geschlossen am	7. 9.
Arbeitsaufnahme vereinbart für den	1. 10.
Arbeitsunfähigkeit	21. 9. – 13. 11.
Wartezeit	1. 10. – 28. 10. (= 28 Tage)
Entgeltfortzahlung	29. 10. – 13. 11.

### A III Dauer der Entgeltfortzahlung

#### 1. Allgemeines

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für längstens sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Diese Frist gilt auch dann, wenn die Entgeltfortzahlung zwischenzeitlich unterbrochen wird. Maßgebend sind allein die Kalendertage, an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig ist, nicht die Arbeits- oder Werktage.

Sollte im Laufe der Anspruchsfrist eine zweite Krankheit hinzukommen, die ebenfalls für sich gesehen Arbeitsunfähigkeit auslöst, ist Entgeltfortzahlung insgesamt längstens für sechs Wochen zu leisten.

War eine Krankheit bereits früher der Grund für Arbeitsunfähigkeit, sind die entsprechenden Ausfalltage bei wiederholter Erkrankung auf die Gesamtanspruchsdauer anzurechnen. (Beispiel 1)

#### BEISPIEL 1

Krankheit A 9. 3. – 13. 3. (5 Tage)  
Krankheit B 10. 4. – 15. 5. (36 Tage)  
Krankheit A 11. 5. – 26. 5. (16 Tage)

Entgeltfortzahlung  
9. 3. – 13. 3. (5 Tage)  
10. 4. – 21. 5. (42 Tage)

Eine Abweichung von der Sechs-Wochen-Frist ist zugelassen, sofern innerbetrieblich oder tarifvertraglich andere Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers getroffen wurden.

#### 2. Berechnung der Sechs-Wochen-Frist

Grundsätzlich ist der Beginn der Sechs-Wochen-Frist mit dem Tag nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit anzusetzen. Sollte nach den Vorschriften über die Entgeltfortzahlung jedoch schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit Anspruch bestehen, ist dieser Tag maßgebend für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist.

Wird ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag vor Beginn der Arbeitsschicht arbeitsunfähig, so ist der erste Tag in die Sechs-Wochen-Frist einzubeziehen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer mit Monatslohn an einem arbeitsfreien Tag, läuft die Anspruchsdauer gleichfalls ab diesem Tag. Wird das Arbeitsentgelt jedoch nach Arbeitstagen berechnet, ist der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit nicht in die Sechs-Wochen-Frist einzubeziehen, wenn dies ein arbeitsfreier Tag ist. (Beispiel 2)

#### BEISPIEL 2

a) Arbeiter mit Entgelt nach Arbeitstagen  
Arbeitsunfähigkeit ab 13. 6.  
(Samstag)

Entgeltfortzahlung 14. 6. – 25. 7.

b) Angestellter mit festem Monatsentgelt  
Arbeitsunfähigkeit ab 13. 6.  
(Samstag)

Entgeltfortzahlung 13. 6. – 24. 7.

A I  
A II  
**A III**  
A IV  
A V  
A VI  
A VII  
A VIII  
A IX  
A X  
A XI  
A XII

B I  
B II  
B III  
B IV  
B V  
B VI  
B VII  
B VIII

C I  
C II  
C III  
C IV  
C V

A I

A II

**A III**

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist dem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Sollte die Krankheit länger als bescheinigt andauern, ist wiederum spätestens am vierten Tag eine Bescheinigung vorzulegen. (vgl. auch A V)

## 3. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

### a) Verschiedene Krankheiten

Wenn Arbeitnehmer hintereinander aufgrund verschiedener Ursachen erkranken, gilt die Sechs-Wochen-Frist für jeden Krankheitsfall neu. Dies gilt selbst dann, wenn bereits am Tag der vorgesehenen Wiederaufnahme der Arbeit eine andere Krankheit zu erneuter Arbeitsunfähigkeit führt. Trifft dieser Fall zu, ist auf der ärztlichen Bescheinigung das Feld „Erstbescheinigung“ angekreuzt.

### b) Dieselbe Krankheit

Führt innerhalb von zwölf Monaten dieselbe Krankheit zur wiederholten Arbeitsunfähigkeit, sind für die Berech-

nung der Anspruchsfrist alle diesbezüglichen Ausfallzeiten zusammenzurechnen, sofern der zeitliche Abstand zwischen den Phasen der Arbeitsunfähigkeit sechs Monate nicht überschreitet. Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit ist das Arbeitsentgelt also nur insgesamt für sechs Wochen innerhalb eines Zeitjahres weiterzuzahlen.

Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf denselben Krankheitsursachen beruht oder zumindest ein innerer Zusammenhang erkennbar ist. Ein gesonderter Nachweis über die fortlaufende Behandlung durch den Arzt ist nicht erforderlich. Der innere Zusammenhang kann schon dadurch begründet sein, dass die jeweiligen Arbeitsunfähigkeitszeiten auf dieselbe Ursache zurückzuführen sind.

#### aa) Wechsel des Arbeitsverhältnisses

Wird der Arbeitnehmer nach einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses aufgrund derselben Krankheit arbeitsunfähig, beginnt die Anspruchsfrist von sechs Wochen grundsätzlich neu. Wechselt jedoch allein der Betriebsin-

haber, ohne dass sich dadurch für den Arbeitnehmer die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis ändern, sind die Zeiten der wiederholten Arbeitsunfähigkeit auf die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs anzurechnen. Dies gilt ebenso, wenn der Betrieb den Arbeitnehmer aus finanziellen Gründen vorübergehend entlässt und laut Absprache später wieder einstellt. Auch dann ist nicht von einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses auszugehen.

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, besteht aus jedem Beschäftigungsverhältnis Anspruch für maximal sechs Wochen.

#### bb) Fristenberechnung

Im Fall der wiederholten Arbeitsunfähigkeit richtet sich die Fristenberechnung danach, ob innerhalb der letzten sechs Monate schon einmal Entgeltfortzahlung aufgrund derselben Krankheit geleistet wurde. Sollte im Sechs-Monats-Zeitraum kein Anspruch oder lediglich ein Anspruch aufgrund einer anderen als der aktuellen Erkrankung bestanden haben, besteht für die ak-



tuelle Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

Hat innerhalb von sechs Monaten dieselbe Krankheit zu Arbeitsunfähigkeit geführt, ist die Zwölf-Monats-Frist zu prüfen. Diese beginnt mit dem erstmaligen Auftreten von Arbeitsunfähigkeit wegen der zu beurteilenden Krankheit.

Liegen zwischen dem ersten Auftreten und der zu beurteilenden Arbeitsunfähigkeit mehr als zwölf Monate, so setzt ein neuer Anspruch ein. Dies gilt selbst dann, wenn zwischen den einzelnen Wiederholungserkrankungen nie mehr als sechs Monate lagen. (Beispiel 3)

### BEISPIEL 3

Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)  
12. 1. – 13. 2. = 33 Tage  
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)  
13. 7. – 20. 7. = 8 Tage  
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)  
ab 13. 1. (Folgejahr)

Für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit ab 13. 1. besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für volle 6 Wochen.

Liegt bei Beginn einer neuen Jahresfrist Arbeitsunfähigkeit vor, ergibt sich kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit nach Ablauf des Zwölf-Monats-Zeitraums.

**Tip:** Da in der ärztlichen Bescheinigung die Art der Erkrankung nicht angegeben wird, kann der Arbeitgeber nicht beurteilen, ob eine wiederholte Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit vorliegt. Es ist den Krankenkassen aus Datenschutzgründen zwar nicht gestattet, über die Art der Krankheit Auskünfte zu erteilen. Zumindest kann auf Anfrage aber eine Mitteilung erfolgen, ob die ärztlich bescheinigte Diagnose auf dieselbe Krankheit als Ursache für die Arbeitsunfähigkeit schließen lässt.

Anfragen über anrechenbare Vorerkrankungszeiten können auch auf elektronischem Wege gestellt werden. Die Arbeitgeber übermitteln dazu im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen den Datenbaustein Anforderung Vorerkrankungsmitteilung (DBAV) per gesicherter und verschlüsselter Datenübertragung

aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder maschinellen Ausfüllhilfen, wie zum Beispiel sv.net ([www.svnet.info](http://www.svnet.info)), an die zuständige Krankenkasse. Im Gegenzug wird der Datenbaustein Vorerkrankungszeiten (DBVO) zur Verfügung gestellt. Daraus ergibt sich, ob und wenn ja welche Arbeitsunfähigkeitszeiten anrechenbar sind.

Erholungszeiten im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sind – im Gegensatz zu den Maßnahmen selbst – nicht in die Berechnung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit einzubeziehen.

A I

A II

**A III**

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## A IV Höhe der Entgeltfortzahlung

### 1. Einhundert Prozent für alle

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer erhalten einhundert Prozent ihres regelmäßigen Entgelts fortgezahlt, wenn sie infolge eines Arbeitsunfalls oder einer sonstigen Erkrankung an der Arbeitsleistung gehindert sind.

In welcher Höhe der Betrieb Entgeltfortzahlung zu leisten hat, ist grundsätzlich abhängig von dem Bruttobetrag, der bei Arbeitsfähigkeit zu zahlen wäre. Da nach dem Ausfallprinzip jeweils die aktuellen Gegebenheiten maßgebend sind, müssen Veränderungen, die Einfluss auf Arbeitszeit oder Entgelthöhe haben, berücksichtigt werden. Zu diesen Änderungen gehört zum Beispiel der Wechsel von der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis mit höheren Bezügen. Die neuen Gegebenheiten sind selbst dann zu berücksichtigen, wenn sie erst während der Arbeitsunfähigkeit eingetreten sind (z.B. rückwirkende Entgelterhöhung durch Tarifvertrag).

Übernimmt der Arbeitgeber bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung sowie die Lohnsteuer, hat er diese auch während der Arbeitsunfähigkeit zu tragen.

### 2. Berechnung der Entgeltfortzahlung

#### a) Zeitlöhne

##### aa) Allgemeines

Ausgangsbasis für die Entgeltfortzahlung ist stets die regelmäßige Arbeitszeit, die aufgrund einer Krankheit nicht geleistet werden kann. Wird die Arbeitsleistung nach Stunden bezahlt, ist die Entgeltfortzahlung also aus den durch die Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Stunden und dem jeweiligen Stundenlohn zu berechnen.

Bei Arbeitnehmern, deren Bezüge monatlich abgerechnet werden, kann der Arbeitgeber unterschiedliche Berechnungsmöglichkeiten anwenden. Erfolgt die Berechnung nach Arbeitstagen, so ist auf der Grundlage des Entgeltausfallprinzips das monatliche Brutto-

gehalt durch die tatsächlich anfallenden Arbeitstage des Monats – ggf. einschließlich gesetzlicher Feiertage – zu teilen und der sich danach ergebende Betrag mit der Anzahl der krankheitsbedingt ausgefallenen Arbeitstage – ggf. einschließlich gesetzlicher Feiertage – zu multiplizieren (Beispiel 1).

Erfolgt die Berechnung nach durchschnittlichen Kalendertagen (30 Tage), so ist der auf den Kalendertag entfallende Teil des Arbeitsentgeltes (1/30 des Monatsbetrages) mit der Anzahl der krankheitsbedingt ausgefallenen Kalendertage zu multiplizieren.

#### BEISPIEL 1

Monatsgehalt, brutto	1.725 EUR
Arbeitsunfähigkeit	6.7. – 9.7.
	(4 Arbeitstage)

Entgeltfortzahlung	
1.725 EUR : 23 Arbeitstage (Juli)	
	= 75 EUR täglich
75 EUR x 4 Arbeitstage	
	= 300 EUR insgesamt

## bb) Überstunden

Überstunden sind nicht bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen. Ausnahmen gelten nur dort, wo Arbeitnehmer und Arbeitgeber entweder durch Tarif- oder Einzelvertrag eine über die gesetzliche Regelung hinausgehende Vereinbarung getroffen haben. Wann regelmäßige Mehrarbeit vorliegt, ist dann häufig in den Verträgen definiert.

## cc) Sonderfälle

Schwanken die Arbeitszeiten, ohne dass dabei eine bestimmte Mindeststundenzahl vorausgesetzt wird, gilt als Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung das in der Vergangenheit erzielte Entgelt. Maßgebend sind hierbei der letzte Abrechnungsmonat bzw. die letzten abgerechneten vier oder fünf Wochen vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

Das in diesem Zeitraum erzielte Entgelt ist durch die Anzahl der entsprechenden Arbeitstage zu teilen und der sich daraus ergebende Betrag ist als Tagessatz für die Zeit der Entgeltfortzahlung zugrunde zu legen.

Spiegelt das Ergebnis nicht die tatsächlichen Verhältnisse wider, kann der Zeitraum auf die letzten drei abgerechneten Monate oder – bei wöchentlicher Abrechnung – auf die letzten zwölf bzw. 13 Wochen ausgedehnt werden.

## b) Leistungslöhne

Auch Arbeitnehmer, die Leistungslöhne erhalten (Akkord-, Stücklohn etc.), haben für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts. Die Berechnung kann ebenfalls vergangenheitsbezogen erfolgen, wenn die Höhe des Arbeitsentgelts für die Gegenwart nicht genau zu ermitteln ist, weil beispielsweise eine Gegenüberstellung mit vergleichbaren Beschäftigten nicht infrage kommt oder sich aus anderen Gründen kein vertretbares Ergebnis ergibt.

In diesem Fall ist im Allgemeinen vom letzten Abrechnungsmonat bzw. von den letzten abgerechneten vier oder fünf Wochen vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Bei einem nicht vertretbaren Ergebnis kann der Zeitraum auf die letzten drei abgerechneten

Monate oder die letzten zwölf bzw. 13 Wochen ausgedehnt werden.

Dabei empfiehlt es sich, die Berechnung nach Arbeitstagen vorzunehmen. Hierzu wird das im jeweiligen Zeitraum erzielte Entgelt durch die Anzahl der entsprechenden Arbeitstage geteilt und als Tagessatz für die Zeit der Entgeltfortzahlung zugrunde gelegt. (Beispiel 2, Folgeseite)

A I

A II

A III

**A IV**

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

**A IV**

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## BEISPIEL 2

Akkordlohn (5-Tage-Woche), monatliche Entgeltabrechnung  
Arbeitsunfähigkeit 20. 7. – 3. 8.

Verdienst nach persönlicher Arbeitsleistung  
(kein Gruppenakkord), kein vergleichbarer Beschäftigter  
Das Bruttoentgelt betrug im Juni 1.937,00 EUR  
im Mai 1.800,00 EUR  
im April 1.710,00 EUR  
in den letzten 3 Monaten insgesamt 5.447,00 EUR

Die Entgeltdifferenz im Monat Juni gegenüber den Vormonaten ist zum Teil auf eine Entgelterhöhung um 4 % ab 1. 6. zurückzuführen. Die Schwankungen sind dennoch so erheblich, dass zur Erreichung eines vertretbaren Durchschnittsergebnisses auf die letzten 3 Monate zurückgegriffen werden muss. Die Entgelterhöhung per 1. 6. ist zu berücksichtigen.

Demnach ergibt sich folgender arbeitstäglicher Durchschnittsverdienst:

im Juni	1.937,00 EUR
im Mai (104 % von 1.800,00 EUR =)	1.872,00 EUR
im April (104 % von 1.710,00 EUR =)	1.778,40 EUR
Gesamtsumme	5.587,40 EUR
5.587,40 EUR : 60 Arbeitstage =	93,12 EUR
Entgeltfortzahlung	20. 7. – 3. 8.
11 Arbeitstage x 93,12 EUR =	1.024,32 EUR

Anmerkung: Angenommen, das Entgelt wäre in den letzten 3 Monaten annähernd gleich hoch bzw. die Differenzen wären ausschließlich auf eine unterschiedliche Zahl von Arbeitstagen in den einzelnen Kalendermonaten zurückzuführen gewesen, dann hätte es ausgereicht, der Berechnung des arbeitstäglichen Durchschnittsverdienstes allein das Entgelt des letzten Monats zugrunde zu legen.

### 3. Fortzuzahlendes Entgelt

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung ist das Bruttoarbeitsentgelt im Sinne des Arbeitsrechts maßgebend, also nicht der Entgeltbegriff im Lohnsteuer- bzw. Sozialversicherungsrecht.

So zählen zum Bruttoarbeitsentgelt:

- der gesamte Barlohn im arbeitsrechtlichen Sinne (Stunden-, Wochen-, Monats-, Akkord- und Schichtlohn usw.),
- laufend gewährte Sachleistungen (z. B. Kost oder Wohnung) und Deputate; kann freie Station in natura nicht gewährt werden (weil sich z. B. der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nicht beim Arbeitgeber aufhält), gilt für die Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge der amtliche Sachbezugswert,
- Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge,
- Erschwernis- und Gefahrenzuschläge,
- Schmutzzulagen, soweit diese dem Arbeitnehmer nicht zusätzliche Kos-

ten für zum Beispiel Reinigungsmittel ersetzen sollen,

- soziale Zulagen (Familien- und Kinderzuschläge, Wohnungsgeld und Ortszulagen),
- Trinkgelder, soweit darauf ein rechtmäßiger Anspruch besteht (z. B. Bedienungsgelder im Hotel- und Gaststättengewerbe),
- vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber laufend gewährt,
- Inkassoprämien.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung unberücksichtigt bleiben Auslösungen und ähnliche Leistungen, für die der Arbeitnehmer entsprechende Nachweise über die entstandenen Kosten erbringen muss. Dazu gehören beispielsweise die Erstattung von Fahrgeld, Reisekosten, Spesen ebenso wie Trennungsentschädigungen, Werkzeuggeld und der Ersatz für Arbeitskleidung. Erhält der Arbeitnehmer Funktionszulagen, Wegezeitvergütungen oder andere Leistungen, die pauschal vergütet werden, sind diese dagegen bei der Entgeltfortzahlung einzubeziehen.

Einmalige Leistungen, wie zum Beispiel Gewinnbeteiligungen, Abschlussgratifikationen, Weihnachtswendungen, Beihilfen und Unterstützungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge und Anwesenheitsprämien, bleiben unberücksichtigt.

Nachzahlungen, wie beispielsweise rückwirkende Entgelterhöhungen, die der Arbeitnehmer in einer Summe erhält, fließen dagegen in die Berechnung der Entgeltfortzahlung ein.

### 4. Entgeltfortzahlung bei verkürzter Arbeitszeit

Fällt die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten in einen Zeitraum, währenddessen im Betrieb verkürzt gearbeitet wird, hat dies Einfluss auf die Entgeltfortzahlung, wenn vorausgesetzt werden kann, dass der erkrankte Arbeitnehmer (bei Arbeitsfähigkeit) betroffen wäre. Dabei ist ohne Bedeutung, welche Ursache (z. B. Kurzarbeit, schlechte Witterung) zu der ausgefallenen Arbeit geführt hat.

A I

A II

A III

**A IV**

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

**A IV**

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

Auch wenn nicht der Gesamtbetrieb, sondern nur der Teil des Betriebes verkürzt arbeitet, in dem der kranke Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit beschäftigt wäre, sind diese veränderten Umstände für die Entgeltfortzahlung maßgebend.

Lag Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der verkürzten Arbeitszeit vor und wäre bei Arbeitsfähigkeit (Saison-)Kurarbeitergeld zu zahlen, erhält der Arbeitnehmer – außer seinem (verminderten) Arbeitsentgelt – Krankengeld zu Lasten seiner Krankenkasse. Tritt die Arbeitsunfähigkeit jedoch erst während des Bezugs von (Saison-)Kurarbeitergeld ein, gewährt die Arbeitsagentur die Leistung solange weiter, wie dem Arbeitnehmer die betriebliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zusteht; die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber im Auftrag der Arbeitsagentur.

## 5. Entgeltfortzahlung bei Arbeitszeitverlagerung

Wird die Arbeitszeit im Betrieb verlagert, sodass arbeitsfreie Zeiten entstehen, ist für die Tage, an denen arbeitsfähige Beschäftigte kein Arbeitsentgelt erhalten, auch keine Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähige Mitarbeiter zu zahlen. Im Gegensatz dazu ist Entgeltfortzahlung zu gewähren, wenn Entgeltzahlungen an gesunde Mitarbeiter erfolgen, zum Beispiel als von der Arbeitszeit unabhängiges Monatsentgelt.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung geht für den arbeitsunfähigen Beschäftigten jedoch nicht weiter, als er bei Arbeitsfähigkeit bestanden hätte. Dies gilt selbst dann, wenn im Vorfeld der Arbeitszeitverlagerung zusätzliche Arbeit geleistet wurde, an der sich der – später erkrankte – Arbeitnehmer noch beteiligt hat, ohne dass dafür eine besondere Vergütung gezahlt wurde. Konnte der Arbeitnehmer wegen Krankheit an solchen Vorarbeiten nicht teilnehmen und wurde währenddessen an gesunde Mitarbeiter eine

Zusatzvergütung gezahlt, erhöht sich auch die Entgeltfortzahlung um diesen Betrag. Das Gleichstellungsprinzip trifft entsprechend zu, wenn das übliche Monatsentgelt auch für die arbeitsfreie Zeit weitergezahlt wird.

## 6. Abweichung durch Tarifvertrag

Vom EFZG abweichende Regelungen hinsichtlich der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts können durch Tarifvertrag bestimmt werden. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages haben die Möglichkeit, sich auf die Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu verständigen.

## A V Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers

### 1. Arbeitsunfähigkeit anzeigen

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, hat er dies unverzüglich – das heißt ohne schuldhafte Verzögerung – dem Arbeitgeber zu melden. Anzugeben ist dabei auch die voraussichtliche Dauer seines Fernbleibens von der Arbeit.

### 2. Arbeitsunfähigkeit nachweisen

Ist der Arbeitnehmer länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig, muss er seinem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag (nächstfolgender Arbeitstag) eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist diese bereits früher einzureichen.

Andererseits kann der Arbeitgeber ganz auf die Bescheinigung verzichten, wenn die Krankheit voraussichtlich nur von kurzer Dauer sein wird. (Beispiele 1 und 2)

#### BEISPIEL 1

Arbeitsunfähigkeit ab Montag

Vorlage der Bescheinigung bis Donnerstag

#### BEISPIEL 2

Arbeitsunfähigkeit ab Mittwoch

Vorlage der Bescheinigung bis Samstag  
(wenn arbeitsfrei: Montag)

Aus der Bescheinigung des Arztes muss hervorgehen, dass die Krankenkasse gleichzeitig über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert wird. Angaben über die Diagnose sind gegenüber dem Arbeitgeber nicht zu machen. Ebenso wenig hat dieser Anspruch auf Auskünfte, um welche Art der Erkrankung es sich handelt.

Dauert die Krankheit länger als angegeben, ist dem Arbeitgeber erneut eine ärztliche Bescheinigung über die

Verlängerung vorzulegen (Folgebescheinigung).

Die Kosten für die ärztliche(n) Bescheinigung(en) übernimmt die Krankenkasse. Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert, muss er die Kosten allein tragen.

Sollten begründete Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit bestehen, ist dies der zuständigen Krankenkasse zur Überprüfung mitzuteilen, um eventuellem Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung entgegenzuwirken.

### 3. Pflichtverletzungen

Erfüllt der Arbeitnehmer seine Nachweispflicht nicht, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung aussetzen, bis die Bescheinigung des Arztes vorliegt.

**Wichtig:** Legt der Arbeitnehmer die Bescheinigung nachträglich vor, muss die Entgeltfortzahlung allerdings für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit nachgeholt werden.

A I

A II

A III

A IV

**A V**

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## 4. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Auch wenn der Arbeitnehmer im Ausland arbeitsunfähig erkrankt, unterliegt er den gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten. Er muss die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort (inkl. Telefonnummer) dem Arbeitgeber unverzüglich melden, und zwar auf die schnellstmögliche Art der Übermittlung (z.B. Telefon, Telefax, wenn möglich E-Mail). Durch die Mitteilung entstehende Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert als zunächst angegeben. Zwar ist im EFZG bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit im Ausland eine Mitteilung an den Arbeitgeber nicht ausdrücklich vorgesehen, jedoch sind die im Inland geltenden Grundsätze entsprechend anzuwenden. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber darüber hinaus auf eigene Kosten seine Rückkehr ins Inland unverzüglich anzuzeigen.

Entgegen dem gewohnten Verfahren bei Arbeitsunfähigkeit im Inland gelten die o.g. Mitteilungspflichten der

Arbeitnehmer auch gegenüber ihrer gesetzlichen Krankenkasse. Die vom Arzt im Ausland ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist ebenfalls direkt der Krankenkasse in Deutschland zuzusenden. Stellt der ausländische Arzt nach den dortigen Rechtsvorschriften keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus, hat sich der Arbeitnehmer an den Träger des Aufenthaltsortes zu wenden (z.B. in den Niederlanden). Dieser veranlasst sofort die ärztliche Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und übermittelt die Bescheinigung unverzüglich der deutschen Krankenkasse.

Auch aus einem im Ausland ausgestellten ärztlichen Attest muss ersichtlich sein, dass nicht nur eine Erkrankung, sondern tatsächlich Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ist dies nicht eindeutig zu entnehmen, kann der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit geltend machen. Der Träger des Aufenthaltsortes lässt auf Veranlassung der deutschen Krankenkasse eine kontrollärztliche Untersuchung durchführen und übermittelt ihr unverzüglich den ärztlichen Bericht.

## A VI Ersatzansprüche des Arbeitgebers

### 1. Schadenersatz durch Dritte

#### a) Übergang von Ersatzansprüchen auf den Arbeitgeber

Kann ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer gegenüber Dritten Anspruch auf Schadenersatz aufgrund eines Verdienstausfalls geltend machen (z.B. nach einem unverschuldeten Verkehrsunfall), geht dieser insoweit auf den Arbeitgeber über, wie der Arbeitgeber aus demselben Zusammenhang Entgeltfortzahlung geleistet hat.

Der Ersatzanspruch gilt nicht nur für das weitergezahlte Arbeitsentgelt, sondern schließt die darauf entfallenden Beitragsanteile des Arbeitgebers zur Sozialversicherung ein. Auch Beiträge zu Einrichtungen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind zu erstatten, nicht jedoch Umlagen zur Unfallversicherung sowie zu den Ausgleichskassen.

Seinen Anspruch kann der Arbeitgeber selbst verfolgen oder – bei Teilnahme



am Ausgleichsverfahren U1 – wiederum an die zuständige Ausgleichskasse abtreten. (vgl. C IV 5b)

### b) Mitverschulden des Arbeitnehmers

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch ein Mitverschulden des Arbeitnehmers entstanden und fallen deshalb die Forderungen gegenüber Dritten geringer aus, vermindert sich der übergegangene Ersatzanspruch entsprechend.

### c) Dritthaftung ohne Forderungsübergang

Wenn laut Vereinbarung zwischen Schädiger und geschädigtem Arbeitnehmer Ersatzansprüche nicht oder nur teilweise an den Arbeitgeber übergehen, kann dieser die Entgeltfortzahlung in demselben Umfang kürzen bzw. streichen. Wird dem Arbeitgeber die Vereinbarung erst zu einem späteren Zeitpunkt bekannt, kann er zu viel gezahltes Arbeitsentgelt zurückfordern.

### d) Mitteilungspflicht

Um den Schadenersatzanspruch abwickeln zu können, hat der Arbeitnehmer unverzüglich die erforderlichen Angaben mitzuteilen. Dazu gehören im Wesentlichen: Name und Adresse des Schädigers sowie Ursache und Hergang des Ereignisses.

Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, braucht der Arbeitgeber so lange keine Entgeltfortzahlung zu leisten, bis die Angaben vorliegen. Werden diese nachträglich gemacht, muss die Entgeltfortzahlung nachgeholt werden.

### e) Ausschluss von Nachteilen für den Arbeitnehmer

Durch den Übergang der Schadenersatzforderungen dürfen dem Geschädigten keine Nachteile entstehen. Dies ist zum Beispiel zu berücksichtigen, wenn der Ersatzanspruch durch den Schädiger nicht in vollem Umfang erfüllt wird.

## 2. Ersatzanspruch bei Dienstverletzungen

Privaten Arbeitgebern werden nach dem Bundesversorgungsgesetz Aufwendungen für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an arbeitsunfähig aus dem Dienst entlassene Soldaten (freiwilliger Wehrdienst) – einschließlich der darauf entfallenden vom Arbeitgeber getragenen und abgeführten Sozialversicherungsbeiträge sowie Beiträge zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung – erstattet, wenn eine Gesundheitsschädigung im Sinne des Soldatenversorgungsgesetzes vorliegt.

Die Arbeitsunfähigkeit muss ferner nicht nur auf den freiwilligen Wehrdienst zurückzuführen sein, sondern auch bereits am Tag nach Beendigung des Dienstverhältnisses und damit in unmittelbarem Anschluss bestanden haben.

Außerdem muss das Arbeitsverhältnis, aufgrund dessen der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen hat,

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

schon vor Beginn des Dienstverhältnisses begründet worden sein, nach den Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes während des Dienstes geruht haben und nach Beendigung des Dienstverhältnisses fortgesetzt werden. Die Erstattung der Aufwendungen ist bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (Versorgungsamt) zu beantragen. (Beispiel 1)

## BEISPIEL 1

Arbeitsverhältnis seit Jahren  
Freiwilliger Wehrdienst bis 30. 9.  
Arbeitsunfähigkeit 20. 9. – 17. 10.  
(Wehrdienstbeschädigung)

Erstattungsanspruch des  
Arbeitgebers 1. 10. – 17. 10.

Nach den jeweiligen Katastrophenschutzgesetzen der Bundesländer bzw. dem Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes dürfen Personen aus ihrer Dienstpflicht im Katastrophenschutz keine Nachteile, auch nicht in ihrem Beschäftigungs-

verhältnis, erwachsen. Im Einzelfall ist daher auch den Arbeitgebern dieser Personen das fortgezahlte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung zu erstatten, das sie Arbeitnehmern aufgrund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit fortzahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst im Katastrophenschutz zurückzuführen ist.

## 3. Beschäftigungsverbot nach dem IfSG

Darf ein kranker – aber arbeitsfähiger – Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit laut Infektionsschutzgesetz (IfSG) wegen Ansteckungsgefahr nicht ausüben, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber kann sich jedoch seine Aufwendungen erstatten lassen. Nähere Auskünfte erteilen die zuständigen Behörden (z. B. Gesundheitsämter).

## A VII Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Bei einer vor dem Eintritt von Arbeitsunfähigkeit ausgesprochenen Kündigung entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung mit Ablauf der Kündigungsfrist. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber dann noch nicht für sechs Wochen Entgeltfortzahlung geleistet hat. (Beispiel 1)

## BEISPIEL 1

Kündigung ausgesprochen am 20. 8.  
Arbeitsverhältnis endet am 30. 9.  
Eintritt von Arbeitsunfähigkeit am 9. 9.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses am 30. 9.

Eine Kündigung ist grundsätzlich auch während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit zulässig. Stellt die Arbeitsunfähigkeit jedoch den entscheidenden Anlass für die Kündigung dar, wird der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht eingeschränkt. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund selbst kündigt, vorausgesetzt, eine Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ist gerechtfertigt.

Eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit ist zum Beispiel gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung erwerbsunfähig wird. Anders liegt der Fall, wenn dem arbeitsunfähigen Beschäftigten aufgrund allgemeiner Betriebseinschränkungen, Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit der Arbeitsleistung oder wegen Verfehlungen gekündigt wird.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst ein, nachdem die Kündigung ausgesprochen wurde, handelt es sich ebenfalls nicht um eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit. Hierbei ist jedoch für den Arbeitgeber zu beachten, dass er vor Ablauf der Nachweispflicht nicht einwenden kann, er habe von der Arbeitsunfähigkeit keine Kenntnis gehabt.

Kündigt der Arbeitgeber während der Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers, so spricht der „Anscheinsbeweis“ für eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit. Die Beweislast für einen anderen Kündigungsgrund trägt der Arbeitgeber.

## A VIII Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation

### 1. Allgemeines

Nimmt ein Arbeitnehmer an einer notwendigen Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Heil- oder Genesungskur) teil, die durch einen Träger der Renten-, Kranken- oder einen sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt wurde, besteht auch währenddessen bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Liegt während der Maßnahme Arbeitsunfähigkeit vor, gelten für den Entgeltfortzahlungsanspruch die allgemeinen Regelungen.

### 2. Weitere Voraussetzungen

Entgeltfortzahlung während einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme ist zu leisten, wenn

- die Maßnahme durch einen der genannten Leistungsträger bewilligt wurde und

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

**A VIII**

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

- die Durchführung der Maßnahme stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erfolgt.

Selbst wenn der Leistungsträger nur einen Zuschuss gewährt, ist das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Ebenso wenig verringert sich der Anspruch, sofern der Leistungsträger für die Dauer der Maßnahme ein zusätzliches Taschengeld zahlt oder wenn sich mehrere Leistungsträger an den Kosten beteiligen.

## 3. Dauer der Entgeltfortzahlung

Auch für die Zeit einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme ist Entgeltfortzahlung maximal für sechs Wochen zu leisten. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die innerhalb der letzten sechs Monate aufgrund derselben Krankheit entstanden sind, werden dabei angerechnet (vgl. A III 3b).

Auch wenn während der Sechs-Monats-Frist eine andere Krankheit

hinzutritt, bleibt der Fortsetzungszusammenhang erhalten. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1

Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)	
12. 1. – 27. 2.	47 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit B)	
8. 6. – 20. 7.	43 Tage
Reha-Maßnahme (Krankheit A)	
13. 6. – 10. 7.	28 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)	
5. 10. – 19. 10.	15 Tage

Entgeltfortzahlung

12. 1. – 22. 2. (42 Tage)

8. 6. – 19. 7. (42 Tage)

## 4. Anzeige- und Nachweispflichten

Sobald dem Arbeitnehmer eine medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme bewilligt wurde, hat er den Bescheid des Leistungsträgers unverzüglich dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Bescheid muss darüber Auskunft geben, wie lange die Maßnahme voraussichtlich dauern wird. Außerdem ist der Beginn der Maßnahme mitzu-

teilen. Wird die bescheinigte Dauer überschritten, hat der Arbeitnehmer unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen.

## 5. Schonungszeiten

Für ärztlich verordnete Schonungszeiten besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht arbeitsunfähig krank ist.

Der Arbeitgeber muss nach dem Bundesurlaubsgesetz allerdings Urlaub gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt. Dies ist jedoch nur für die zeitliche Festlegung des Urlaubs von Bedeutung, nicht für die Urlaubsdauer. Das dem Arbeitgeber ansonsten zustehende Leistungsverweigerungsrecht, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, kann hier im Übrigen nicht angewendet werden.

## A IX Organspende

Den Spendern von Organen oder Geweben wird im EFZG ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen explizit eingeräumt. Dieser ist gegenüber anderen vorrangig, beispielsweise die Regelung zum Hinzutritt (vgl. A III 1) gilt hier nicht. Liegt also zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Organspende bereits eine andere Arbeitsunfähigkeit vor, besteht gleichwohl ein Anspruch für maximal sechs Wochen; und umgekehrt. Die vierwöchige Wartezeit (vgl. A II 5a) gilt ebenfalls nicht.

Dem Spender ist das ihm regelmäßig zustehende Entgelt fortzuzahlen (Entgeltausfallprinzip, vgl. A IV 1). Der Arbeitgeber erhält das fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie die hierauf entfallenden vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf Antrag erstattet. Zuständig hierfür ist der Träger, der die Kosten für die Krankenbehandlung des Organempfängers übernimmt. Die Er-

stattung erfolgt somit allein auf Grundlage des EFZG und nicht etwa aus der Umlage U1.

**Tipp:** Der Erstattungsanspruch ist folglich auch nicht im Rahmen des elektronischen Verfahrens (vgl. C IV 2) geltend zu machen, sondern mittels eines manuellen und für alle Krankenkassen einheitlichen Erstattungsfordrucks.

Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die zur Geltendmachung des Erstattungsanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

## A X Heimarbeit

Ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht für in Heimarbeit Beschäftigte nicht. Im Fall von Arbeitsunfähigkeit erhalten sie stattdessen Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung.

Vom Auftraggeber (Zwischenmeister) ist bei jeder Entgeltzahlung ein Zuschlag zu zahlen. Dieser beträgt

3,4 Prozent vom jeweiligen Arbeitsentgelt bzw. 6,4 Prozent, sofern der Heimarbeiter weitere Personen beschäftigt.

## A XI Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen

Abgesehen von den abweichenden Regelungen hinsichtlich der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag (vgl. A IV 6), darf von den Vorschriften des EFZG nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (Unabdingbarkeit).

Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer sind dagegen zulässig. Solche Zugeständnisse sind allerdings für den Umfang des Erstattungsanspruchs (vgl. C III) unwirksam. Zahlt der Arbeitgeber zum Beispiel für mehr als sechs Wochen das Arbeitsentgelt fort, dann steht ihm trotzdem nur für sechs Wochen ein Erstattungsanspruch zu.

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

**A XII**

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## A XII Steuer- und Beitragspflicht

### 1. Lohn- und Kirchensteuer

Die Entgeltfortzahlung ist lohnsteuer- und ggf. kirchensteuerpflichtig. Der Solidaritätszuschlag ist hiervon ebenfalls zu entrichten. Eine von den übrigen Entgeltzahlungen getrennte Berechnung ist dabei nicht erforderlich. Vielmehr sind die Steuerbeträge aus dem im jeweiligen Berechnungszeitraum gezahlten Gesamtentgelt (Entgelt + Entgeltfortzahlung) zu ermitteln.

Der gesamte Entgeltzahlungszeitraum ist auch dann zugrunde zu legen, wenn der Arbeitnehmer (bei ungekündigtem Beschäftigungsverhältnis) zeitweise kein Entgelt erhalten hat, weil zum Beispiel die Sechs-Wochen-Frist durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit überschritten wurde. Steuerpflichtig sind auch in der Entgeltfortzahlung enthaltene Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, selbst wenn diese bei Arbeitsfähigkeit steuerfrei wären.

## 2. Sozialversicherung

Im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen sind von der Entgeltfortzahlung Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten.

Für die Meldungen ist das komplette beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Sondermeldungen für die Entgeltfortzahlung brauchen nicht erstattet zu werden.

Die Beitragspflicht schließt ebenfalls Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge ein, selbst wenn diese bei Arbeitsfähigkeit beitragsfrei gewesen wären.

Ebenso wie die Steuern sind die Sozialversicherungsbeiträge aus dem im jeweiligen Berechnungszeitraum gezahlten Gesamtentgelt (Entgelt + Entgeltfortzahlung) zu ermitteln.

Wird die Entgeltfortzahlung eingestellt, beispielsweise weil die Sechs-Wochen-Frist durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit überschritten ist, gilt eine gekürzte Beitragsbemessungsgrenze.

Diese richtet sich nach der Zahl der Tage, für die Entgeltfortzahlung geleistet wurde.

Im Übrigen ist die Entgeltfortzahlung auch in der gesetzlichen Unfallversicherung beitragspflichtig.

Keine Beiträge entfallen auf Zuschüsse des Arbeitgebers unter anderem zum Krankengeld, wenn die Gesamtleistung an den arbeitsunfähigen Beschäftigten zusammen nicht höher als das bisherige Nettoentgelt ist. Dies gilt zuzüglich einer Bagatellgrenze von 50 EUR, das heißt, der Gesamtbetrag ist beitragspflichtig, wenn die Freigrenze von 50 EUR überschritten wird. Inwieweit ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, geht aus tarifvertraglichen Bestimmungen bzw. aus Betriebsvereinbarungen hervor.

B I Allgemeines

Alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, genießen für die Zeit während der Schwangerschaft und nach der Geburt einen besonderen Schutz – den Mutterschutz.

So bewahrt das Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Arbeitnehmerinnen in den meisten Fällen vor einer Kündigung bzw. schwangerschaftsbedingten Einkommensminderung. Darüber hinaus werden die Mutter und das ungeborene Leben vor den Gefahren am Arbeitsplatz besonders geschützt.

Was ist zu beachten, wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist? Wer muss informiert werden? Darf sie die bisherige Tätigkeit weiterführen? Diese oder ähnliche Fragen tauchen auf, wenn über eine Schwangerschaft im Betrieb informiert wird. In diesem Abschnitt wollen wir dabei helfen, in dieser Situation richtig zu agieren.

B II Frauen im Arbeitsverhältnis

1. Personenkreis

Der Mutterschutz nach dem MuSchG gilt für alle Frauen, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, unabhängig davon, um welche Art der Beschäftigung es sich handelt. Somit sind auch Teilzeitbeschäftigungen, geringfügig entlohnte Beschäftigungen und Ausbildungsverhältnisse eingeschlossen. Die Regelungen des Gesetzes finden folglich keine Anwendung auf andere Tätigkeitsformen, wie beispielsweise Selbstständige, Studentinnen oder Hausfrauen.

2. Mitteilungspflicht

Die Mutterschutzbestimmungen gelten nur, sofern der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert ist. werdende Mütter sollen ihrem Arbeitgeber daher ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.

Anders gesagt: Der Mutterschutz wirkt grundsätzlich unabhängig davon, ob der Arbeitgeber vom Bestand des Schutzes weiß oder nicht. Es liegt aber in der Natur der Sache, dass er die Mutterschutznormen nur befolgen kann, wenn er von der Schwangerschaft Kenntnis hat.

Eine Form für die Mitteilung ist nicht vorgeschrieben, das heißt sie kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Auf Verlangen des Arbeitgebers soll die Schwangere das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Für diesen Fall ist der Arbeitgeber zur Übernahme der entstandenen Kosten verpflichtet. Hat die Arbeitnehmerin bereits ohne Aufforderung ein Zeugnis ausstellen lassen und legt sie es dann auf Verlangen des Arbeitgebers vor, so entsteht die Pflicht zur Kostentragung allerdings nicht.

Von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Mitteilung erhält, werden die Beschäftigungsverbote (vgl. B V) wirksam, der Arbeitgeber muss selbstverantwortlich

- A I
- A II
- A III
- A IV
- A V
- A VI
- A VII
- A VIII
- A IX
- A X
- A XI
- A XII

- B I
- B II
- B III
- B IV
- B V
- B VI
- B VII
- B VIII

- C I
- C II
- C III
- C IV
- C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

prüfen, ob und welche Beschäftigungsverbote beachtet werden müssen. Er hat außerdem unverzüglich die zuständige Aufsichtsbehörde, meist sind das die Gewerbeaufsichtsämter, über die Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## B III Kündigungsschutz

### 1. Allgemeines

Arbeitnehmerinnen genießen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung einen besonderen Kündigungsschutz. Innerhalb dieses Zeitraums ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich unzulässig. Es darf während dieser Zeit auch kei-

ne Kündigung für einen späteren Zeitpunkt ausgesprochen werden. Das Kündigungsverbot erstreckt sich auf alle Arten von Kündigungen, also auch auf Änderungskündigungen, Kündigungen im Insolvenzverfahren sowie bei Massenentlassungen und Betriebsstilllegungen. Es gilt nur, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. (Beispiele 1 und 2)

#### BEISPIEL 1

Schwangerschaftsbeginn am	19.4.
Zugang der Kündigung zum 30.9. am	10.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	17.6.

Die Kündigung ist unzulässig, da dem Arbeitgeber die Schwangerschaft binnen 2 Wochen nach Kündigungszugang mitgeteilt wurde.

#### BEISPIEL 2

Schwangerschaftsbeginn am	19.4.
Zugang der Kündigung zum 30.9. am	10.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	1.7.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist zulässig, da ihm die Schwangerschaft erst nach Ablauf von 2 Wochen (Fristende: 24.6.) nach Zugang der Kündigung bekanntgegeben wurde.



Hinsichtlich des Kündigungsschutzes beginnt die Schwangerschaft – unabhängig vom tatsächlichen Entbindungstag – stets 280 Tage vor dem vom Arzt oder der Hebamme bescheinigten voraussichtlichen Entbindungstag. Der voraussichtliche Entbindungstag ist dabei nicht mitzuzählen.

2. Ausnahmen vom Kündigungsschutz

In besonderen Fällen ist eine Kündigung seitens des Arbeitgebers möglich. Sie darf aber nicht im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder dem Zustand der Frau in den ersten vier Monaten nach der Entbindung stehen. Jeder Kündigung innerhalb dieses besonderen Kündigungsschutzes muss durch die zuständige Aufsichtsbehörde zugestimmt werden; die Kündigung wird erst mit der Zustimmung wirksam.

B IV Gestaltung des Arbeitsplatzes

Arbeitgeber müssen den Arbeitsplatz so einrichten, dass keine Gefahr für die Gesundheit oder das Leben des ungeborenen Kindes sowie der (stillenden) Mutter besteht. Ferner sind Möglichkeiten zu schaffen, die es der Arbeitnehmerin ermöglichen, sich in den Pausen oder auch während der Arbeitszeit auszuruhen.

Falls die Arbeitnehmerin ein ärztliches Attest vorlegt, nach dem das Leben oder die Gesundheit von Mutter und Kind durch die Fortsetzung der Beschäftigung gefährdet sind, so ist sie von dieser Arbeit freizustellen.

**Tipp:** Lassen Sie die auszuführenden Tätigkeiten der schwangeren Mitarbeiterin im Zweifel von der Aufsichtsbehörde prüfen, damit Sie gegen keine Schutzvorschriften verstoßen.

B V Beschäftigungsverbote

1. Generelle Beschäftigungsverbote

Das MuSchG verbietet es, werden- de Mütter mit schweren körperlichen Arbeiten zu beschäftigen. Außerdem dürfen sie nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von

- die Gesundheit gefährdenden Stoffen oder Strahlen,
- Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe,
- Erschütterungen oder Lärm

ausgesetzt sind. Insbesondere dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentliche Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen,

A I  
A II  
A III  
A IV  
A V  
A VI  
A VII  
A VIII  
A IX  
A X  
A XI  
A XII

B I  
B II  
B III  
B IV  
B V  
B VI  
B VII  
B VIII

C I  
C II  
C III  
C IV  
C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

**B V**

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

- nach dem fünften Schwangerschaftsmonat ständig gestanden werden muss, soweit die Beschäftigungsdauer täglich vier Stunden überschreitet,
- sie sich häufig erheblich beugen oder strecken bzw. dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- Geräte und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere solche mit Fußantrieb, bedient werden müssen,
- sie mit dem Schälen von Holz beschäftigt sind,
- sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr ausgesetzt sind, an einer Berufskrankheit zu erkranken,
- nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats auf Beförderungsmitteln (z. B. Bus oder Straßenbahn) tätig werden,
- sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind.

Außerdem ist die Beschäftigung von werdenden Müttern mit Akkord- oder Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo verboten.

## 2. Individuelle Beschäftigungsverbote

Neben den allgemeinen Beschäftigungsverboten enthält das MuSchG auch ein individuelles Beschäftigungsverbot. Dieses wird von dem behandelnden Arzt anhand eines ärztlichen Zeugnisses festgestellt. Dabei entscheidet der Arzt, ob die Arbeitnehmerin ganz oder auch nur teilweise von den Tätigkeiten freizustellen ist.

## 3. Beschäftigungsverbot und Arbeitsentgelt

Den betroffenen Arbeitnehmerinnen muss während der Beschäftigungsverbote das Einkommen gesichert werden, daher ist ihnen der bisherige Durchschnittsverdienst zu gewähren.

Dieser sog. Mutterschutzlohn umfasst den durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.

Für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes wird auf das arbeitsrechtliche Bruttoarbeitsentgelt abgestellt. Dies ist beispielsweise für den Fall der Zahlung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen von Bedeutung.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, also Sonderzuwendungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, bleibt außen vor. Der Mutterschutzlohn unterliegt im Übrigen der normalen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung.

Der Anspruch beginnt, wenn die Arbeitnehmerin die Tätigkeit ganz oder teilweise nicht fortführen kann. Er endet mit dem Ende des Beschäftigungsverbots, mit Beginn der Schutzfrist (vgl. B VI) oder auch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

B VI Die Schutzfristen

1. Allgemeines

Unter die generellen Beschäftigungsverbote fällt auch die Beschäftigung innerhalb der letzten sechs Wochen vor sowie der ersten acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen, nach der Entbindung.

2. Sechswöchige Schutzfrist

Die Arbeitnehmerin erhält von dem behandelnden Arzt eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin. Diese Bescheinigung legt sie dem Arbeitgeber vor, der sie als Grundlage für die Fristenberechnung benötigt. (Beispiel 1)

<b>BEISPIEL 1</b>	
Tag der voraussichtlichen Entbindung	15. 8.
Die Schutzfrist beginnt am	4. 7.

In der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung darf die werdende Mutter weiterhin beschäftigt werden, wenn sie eine entsprechende Erklärung abgibt.

Liegt der tatsächliche vor dem voraussichtlichen Geburtstag, so verkürzt sich die Schutzfrist vor der Entbindung. Diese Zeit wird aber an die Schutzfrist nach der Entbindung angehängt, sodass sich diese Schutzfrist entsprechend verlängert.

BEISPIEL 2

Der Arzt stellt eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin 10. 9. aus.

Beginn der Schutzfrist am (6 Wochen vorher)	30. 7.
Tatsächliche Entbindung (keine Mehrlingsgeburt) am (2 Tage vor dem voraussichtlichen Termin)	8. 9.
Ende der regulären Schutzfrist am (8 Wochen nach der Entbindung)	3. 11.
Ende der Schutzfrist am (2 Tage Verlängerung)	5. 11.

3. Schutzfrist nach der Entbindung

Die Schutzfrist bestimmt sich nach dem tatsächlichen Entbindungstag. Somit haben alle Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf mindestens 99 Tage Mutterschutzfrist. (Beispiel 2)

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Mütter dürfen also auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären.

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

**B VI**

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## B VII Stillende Mütter

In der Zeit nach der Entbindung sind stillende Mütter besonders geschützt, ihnen müssen während der Arbeitszeit Stillpausen eingeräumt werden.

Ferner dürfen stillende Mütter keine Akkord- oder Fließbandarbeiten sowie bestimmte körperlich schwere oder belastende Arbeiten verrichten.

## B VIII Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

### 1. Leistungen der Krankenversicherung

Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwanger- und Mutterschaft umfasst

- Vorsorgeuntersuchungen,
- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,

- stationäre Entbindung oder ambulant im Geburtshaus,
- häusliche Pflege und
- Haushaltshilfe.

Weibliche Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse erhalten außerdem **Mutterschaftsgeld** für die Dauer der Schutzfristen und den Tag der Geburt.

Das Mutterschaftsgeld für Arbeitnehmerinnen beträgt maximal 13 EUR kalendertäglich. Als Berechnungsgrundlage wird der Nettoverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate bzw. der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung herangezogen.

### 2. Arbeitgeberzuschuss

Sofern das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt den Betrag von 13 EUR übersteigt, hat der Arbeitgeber den Differenzbetrag als Zuschuss zu zahlen. Wie beim Mutterschutzlohn ist auch hier vom Nettoarbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne auszugehen.

Nicht zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne gehören zum Beispiel einmalige Zuwendungen und Aufwandsentschädigungen. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1

Durchschnittliches Nettoentgelt der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate 900 EUR

Umrechnung auf den Kalendertag  
 $2.700 \text{ EUR} : 90 \text{ Tage} = 30 \text{ EUR}$   
 Somit erhält die Arbeitnehmerin, neben den kalendertäglich 13 EUR Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, 17 EUR als Arbeitgeberzuschuss.

Wird eine Arbeitnehmerin während der laufenden Elternzeit erneut schwanger, besteht kein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, es sei denn, sie übt eine zulässige Teilzeitarbeit aus.

**Wichtig:** Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei.

## C I Allgemeines

Um die mit der Entgeltfortzahlung für arbeitsunfähige Arbeitnehmer und mit dem Mutterschutz verbundenen Ausgaben gleichmäßig zu verteilen, wurden für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bereits vor Jahren gesetzliche Ausgleichskassen geschaffen. Das Verfahren besteht darin, dass jeder beteiligte Betrieb eine bestimmte Summe (prozentual nach dem gezahlten Arbeitsentgelt) in die Kassen einzahlt und ihm daraus die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (teilweise) bzw. die Mutterschaftsaufwendungen erstattet werden. Dabei wird zwischen zwei Ausgleichskassen unterschieden:

- **Umlage 1 (U1)** für die Aufwendungen im Krankheitsfall
- **Umlage 2 (U2)** für die Mutterschaftsaufwendungen

Seit 2006 ist zumindest die U2 nicht mehr nur auf KMU begrenzt. Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) nehmen seither alle Betriebe an der U2 teil.

## C II Beteiligte Arbeitgeber

### 1. Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1

Soweit nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt werden, nehmen an der U1 alle Betriebe aus Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungsgewerbe teil. Auch werden Arbeitgeber einbezogen, die in ihrem Haushalt Arbeitnehmer (Haushaltshilfen) beschäftigen.

Andere Arbeitgeber, Institutionen und Personen sind dagegen auch dann von der U1 ausgenommen, wenn sie nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. (siehe Übersicht Seite 36)

Einer förmlichen Feststellung über die Teilnahme eines Arbeitgebers am Ausgleichsverfahren U1 bedarf es grundsätzlich nicht. Der Arbeitgeber trifft die Feststellung zu Beginn eines jeden Kalenderjahres mit Wirkung für das gesamte Kalenderjahr. Dem steht allerdings nicht entgegen, dass eine der zuständigen Ausgleichskassen (vgl.

C IV 4) auf Wunsch des Arbeitgebers, beispielsweise bei Betriebserrichtung, einen Feststellungsbescheid erteilt. Dieser gilt dann gegenüber allen beteiligten Ausgleichskassen.

### 2. Feststellung der Beschäftigtenzahl

Ob ein Betrieb zur Teilnahme am gesetzlichen Ausgleichsverfahren verpflichtet ist, richtet sich nach der Anzahl sämtlicher Mitarbeiter. Hinsichtlich Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis, sozialversicherungsrechtlichem Status oder Krankenkassenzugehörigkeit wird nicht unterschieden.

Nicht mitzuzählen sind dagegen: Auszubildende (einschließlich der Teilnehmer an dualen Studiengängen), Praktikanten, Volontäre, Beschäftigte in der Freistellungsphase der Alterszeit, schwerbehinderte Menschen (im Sinne des SGB IX), Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende, Bezieher von Vorruhestandsgeld, mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirt-

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## Von der U1 grundsätzlich ausgenommen sind:

- ▶ Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen, die hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind, sowie Verbände von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände,
- ▶ zivile Arbeitskräfte, die bei Dienststellen und diesen gleichgestellten Einrichtungen der in der Bundesrepublik stationierten ausländischen Truppen und der dort aufgrund des Nordatlantikpaktes errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere beschäftigt sind,
- ▶ Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes) sowie die in § 1 Abs. 2 Satz 1 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Entgeltregelung gleichgestellt sind,
- ▶ Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten, es sei denn, sie erklären schriftlich und unwiderruflich gegenüber einer Krankenkasse mit Wirkung für alle durchführenden Krankenkassen und Verbände ihre Teilnahme an der U1.

schaft (auch nicht als Arbeitnehmer beschäftigte), Teilnehmer am freiwilligen Wehrdienst sowie Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit.

Für Teilzeitbeschäftigte wurde eine besondere Regelung eingeführt, die der im Vergleich zur Vollbeschäftigung geringeren Arbeitszeit Rechnung trägt; danach sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von maximal

- 30 Stunden mit dem Faktor 0,75,
- 20 Stunden mit dem Faktor 0,50 und
- 10 Stunden mit dem Faktor 0,25

zu berücksichtigen. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ausgehend vom jeweiligen Kalendermonat zu ermitteln.

Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer) gelten in der Regel arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer. Sie sind daher für die Feststellung grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Das gilt un-

abhängig von der Rechtsform des jeweiligen Arbeitgebers. Da es hier auf die arbeitsrechtliche Betrachtungsweise ankommt, kann man im Einzelfall aber auch zu einem anderen Ergebnis gelangen. So kann das Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis sein, wenn über die gesellschaftsrechtlichen Weisungsverhältnisse hinaus die Gesellschaft typische die Arbeit begleitende und die konkrete Leistungserbringung steuernde Weisungen erteilen kann. Ein Indiz gegen ein Arbeitsverhältnis ist dagegen, wenn sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sondern nach dem BGB richtet. Ebenso bietet die zuständige Gerichtsbarkeit eine Hilfestellung. Ist die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zuständig, handelt es sich arbeitsrechtlich um keinen Arbeitnehmer. Dieser Personenkreis bleibt folglich meist bei der Feststellung der U1-Teilnahme außen vor. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1

Ein Betrieb beschäftigt im Vorjahr durchgehend die folgenden Arbeitnehmer:

Beschäftigte	Wochenarbeitszeit	Anrechnung
1 Geschäftsführer (mit Organstellung)	40 Stunden	–
2 Meister	40 Stunden	2
3 Büroangestellte	40 Stunden	3
12 Gesellen	40 Stunden	12
4 Auszubildende	40 Stunden	–
2 schwerbehinderte Menschen	30 Stunden	–
1 Teilzeitbeschäftigter	32 Stunden	1
1 Teilzeitbeschäftigter	25 Stunden	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,5
1 Teilzeitbeschäftigter	12 Stunden	0,5
2 Raumpflegerinnen	10 Stunden	0,5
<b>32 insgesamt</b>		<b>21,25</b>

Trotz einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 32 nimmt dieser Betrieb am Ausgleichsverfahren U1 für das gesamte neue Kalenderjahr teil, denn es werden lediglich 21,25 anrechenbare Arbeitnehmer im Sinne des AAG beschäftigt.

Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes bzw. Bundesfreiwilligendienst leisten, sind keine Arbeitnehmer im Sinne des AAG. Sie sind folglich bei der Ermittlung der Ge-

samtzahl der Beschäftigten nicht zu berücksichtigen; es sind keine Umlegebeiträge zur U1 zu zahlen und die Erstattung eventueller Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall ist ausgeschlossen (hinsichtlich der U2 vgl. C II 6).

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

**C II**

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

**Tip:** Hinsichtlich der Feststellung der Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens unterstützen wir Sie gern online mit unserem Rechner „Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1“, zu finden unter: [www.bkk-aag.de](http://www.bkk-aag.de)

## 3. Schwankende Beschäftigtenzahl

Ein Arbeitgeber nimmt am Ausgleichsverfahren U1 teil, wenn er in dem der Feststellung vorausgegangenem Kalenderjahr für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten, der nicht zusammenhängend verlaufen muss, nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt hatte.

Aus Gründen der Praktikabilität wird empfohlen, bei dieser Feststellung jeweils von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats Beschäftigten auszugehen. Wurden im Laufe des Monats neue Mitarbeiter eingestellt, zählen diese also erst ab dem Ersten des Folgemonats mit.

## 4. Neu errichtete Betriebe

Wird im Laufe eines Kalenderjahres ein Betrieb neu gegründet, kann dieser sofort in das Ausgleichsverfahren U1 einbezogen werden. Dies ist der Fall, wenn nach der Art des Betriebes angenommen werden kann, dass bis zum Jahresende während der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Die voraussichtliche Zahl der Arbeitnehmer ist sorgfältig zu schätzen. Eine so getroffene Entscheidung bleibt auch dann maßgebend, wenn später die tatsächlichen Verhältnisse von der Schätzung abweichen.

Werden im Kalenderjahr der Betriebsgründung während der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt, besteht die Zugehörigkeit zur Ausgleichskasse U1 auch im Folgejahr fort. (Beispiel 2)

## BEISPIEL 2

Betriebsgründung am	1.5.
Beschäftigtenzahl	
3 Monatserste	anrechenbar: 35
5 Monatserste	anrechenbar: 29

Überwiegend lag die Beschäftigtenzahl nicht oberhalb von 30, daher nimmt der Betrieb im Folgejahr weiter an der U1 teil.

## 5. Unternehmer mit mehreren Betrieben

Hat ein Unternehmer mehrere Betriebe (z.B. Neben-/Zweigbetriebe), ist die Gesamtzahl der Beschäftigten maßgebend für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1.

Dies gilt jedenfalls immer dann, wenn es sich um eine natürliche Person (z.B. Einzelunternehmen) handelt. Eine juristische Person (z.B. GmbH) wird dagegen immer einzeln beurteilt. Das gilt unabhängig davon, ob sie ggf. einem Konzern angehört.



Auch Personen, die im Haushalt des Arbeitgebers beschäftigt sind, werden zu der Gesamtzahl der Betriebsmitarbeiter gerechnet, es sei denn, es liegt keine Personengleichheit des Arbeitgebers vor (z. B. Einzelperson/Gesellschafter oder Personen-/Kapitalgesellschaft). (Beispiel 3)

BEISPIEL 3

Ein Unternehmer beschäftigt im Vorjahr:		
a) in seinem handwerklichen Betrieb		
2 Meister*)	2	
14 Gesellen*)	14	
9 Hilfsarbeiter*)	9	
3 Auszubildende	–	
b) in seinem Verkaufsgeschäft		
4 Verkäuferinnen*)	4	
1 Teilzeitbeschäftigte (18 Wochenstunden)	0,5	
1 Auszubildende	–	
c) in seinem Haushalt		
1 Haushaltsgehilfe*)	1	
*) Vollzeitbeschäftigung		
Zahl der anrechenbaren Beschäftigten	30,5	

6. Teilnahme am Ausgleichsverfahren U2

Seit dem Inkrafttreten des AAG werden grundsätzlich alle Arbeitgeber in die U2 einbezogen.

Der Auslöser: Bereits mit Beschluss vom 18. November 2003 traf das Bundesverfassungsgericht die Feststellung, dass die zu der Zeit gültige Regelung im Mutterschutzgesetz (MuSchG) zusammen mit der U2 nach dem Lohnfortzahlungsgesetz gegen das Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes verstoßen hat.

Hintergrund war die in der U2 geltende Beschränkung auf kleine und mittelständische Betriebe. Es sei nicht auszuschließen gewesen, dass größere und daher nicht in die U2 einbezogene Unternehmen Arbeitsplatzbewerberinnen im gebärfähigen Alter gegenüber Mitbewerbern benachteiligten, weil man die Aufwendungen im Mutterschaftsfall scheute.

Bestimmte Arbeitgeber von der U2 weiterhin auszunehmen, haben die Karlsruher Richter grundsätzlich ausgeschlossen; das AAG sieht folgerichtig nur noch zwei Ausnahmen vor:

- in der Landwirtschaft mitarbeitende versicherungspflichtige Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers sowie
- ein bestimmter Personenkreis, für den aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatus eine Sonderregelung gelten muss.

a) FSJ/FÖJ und Bundesfreiwilligendienst

Die Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz sind in das U2-Verfahren einbezogen. Das heißt, die Träger bzw. Einsatzstellen erhalten ihre Aufwendungen im Mutterschaftsfall erstattet, im Gegenzug haben sie Umlagebeiträge zur U2 zu zahlen.

A I  
A II  
A III  
A IV  
A V  
A VI  
A VII  
A VIII  
A IX  
A X  
A XI  
A XII

B I  
B II  
B III  
B IV  
B V  
B VI  
B VII  
B VIII

C I  
C II  
C III  
C IV  
C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## C III Umfang der Erstattung

### 1. Erstattungen bei Krankheit und Mutterschaft

Wie bereits erwähnt, gibt es zwei Ausgleichskassen (U1/U2), in welche die Umlagebeiträge fließen. Die beteiligten Arbeitgeber können sich folgenden Aufwendungen erstatten lassen:

#### Ausgleichskasse U1

- Entgeltfortzahlung an Arbeiter und Angestellte (auch teilzeitbeschäftigte) im Krankheitsfall,
- Fortzahlung der Vergütung an Auszubildende im Krankheitsfall,
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die weitergezählten Bezüge entfallen.

Die Höhe des im AAG genannten Erstattungssatzes von 80 Prozent kann kassenindividuell von der Selbstverwaltung abgewandelt werden. Ein höherer Erstattungssatz oder das Unterschreiten des Mindesterstattungssatzes von 40 Prozent sind aber nicht zulässig. Möglich ist außerdem, in der

Satzung mehrere differenzierte Erstattungssätze vorzusehen.

Hinsichtlich der Arbeitgeberanteile ist eine Abgeltung durch einen prozentualen Zuschlag zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt genauso möglich wie der vollkommene Ausschluss von der Erstattung.

Es besteht ferner die Option, die erstattungsfähigen Aufwendungen bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zu begrenzen.

#### Ausgleichskasse U2

- Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen und für den Entbindungstag,
- weitergezahlte Bezüge für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG,
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die während des Beschäftigungsverbots weitergezählten Bezüge entfallen (sofern keine pauschale Erstattung vorgesehen ist).

## a) Arbeitgeberanteile

Außer dem klassischen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteile zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sowie die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer.

### 2. Erstattung der Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer

Durch die Ausgleichskasse U1 werden den Leistungen erstattet, die der Arbeitgeber laut Gesetz für die Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähige Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) erbringt. Die Berechnungsgrundlage für die Erstattungsbeträge bildet stets das fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt. Erstattet werden also Entgeltabzüge (Steuern, Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung) ebenso wie zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen.

Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung können ebenfalls zu den erstattungsfähigen Aufwendungen zählen. Voraussetzung dafür ist, dass dem Arbeitnehmer ein unentziehbarer Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung zusteht. Beachtet werden muss, dass hier auf beitragsfreie Zuwendungen keine Beitragsanteile entfallen, die erstattet werden könnten – Satzungsregelungen über eine pauschale Erstattung der Beiträge bleiben unberührt (vgl. C III 1).

### 3. Auszubildende, Volontäre und Praktikanten

Die Ausgleichskasse U1 tritt auch für die Vergütung ein, die Auszubildende bis zu sechs Wochen weiter erhalten, wenn sie infolge einer unversicherten Krankheit, infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft nicht an der Berufsausbildung teilnehmen können. Entsprechendes gilt für die Ausbildungsvergütung, die der Arbeitgeber

bei Teilnahme des Auszubildenden an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation fortzahlt.

Darüber hinaus ist die Vergütung an Volontäre und Praktikanten erstattungsfähig. Gemeint sind Volontäre und Praktikanten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt.

Es ist für die Erstattungsfähigkeit der Aufwendungen ohne Belang, ob der Betrieb ausschließlich Auszubildende oder zusätzlich noch weitere Arbeitnehmer beschäftigt.

### 4. Nicht erstattungsfähige Aufwendungen

Andere Aufwendungen des Arbeitgebers werden durch die Ausgleichskasse U1 nicht erstattet, hierzu gehören:

- Entgeltfortzahlungen über sechs Wochen hinaus (auch wenn der Arbeitgeber bei Wiederholungserkrankungen frühere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht anrechnet),
- Einmalzahlungen (wie z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligungen),
- sonstige Zahlungen, zu denen der Arbeitgeber laut EFZG nicht verpflichtet ist, beispielsweise während der ersten vier Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses (Wartezeit, vgl. A II 5a).

**Wichtig:** Die Mehrzahl der arbeitsrechtlichen Kommentierungen geht davon aus, dass bei Erkrankung des Arbeitnehmers im Laufe eines Arbeitstages dieser angebrochene Tag nicht bei der Berechnung der Sechswochen-Frist mitgerechnet werden darf (vgl. A III 2). Das für die ausgefallenen Arbeitsstunden gezahlte Arbeitsentgelt wird folglich nicht auf Grundlage des EFZG gezahlt und ist daher ebenfalls nicht erstattungsfähig.

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## 5. Erstattung des Arbeitgeberzuschusses bei Mutterschaft

Den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende erstattet die Ausgleichskasse U2. Die Höhe bemisst sich nach dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt (je Kalendertag), abzüglich des von der Krankenkasse gezahlten Mutterschaftsgeldes (maximal 13 EUR je Kalendertag).

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, gilt ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und damit eine Anspruchsdauer aus der U2 von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, bzw. bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Hinzu kommt der Entbindungstag selbst.

Bei allen Geburten vor dem mutmaßlichen Entbindungstag verlängert sich der Anspruch nach der Entbindung um die Tage, um die sich die Sechswochen-Frist vor der Geburt verkürzt hat. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1

Schutzfrist: 14. 3. – 20. 6.	99 Tage
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	20 EUR

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber: 99 Tage zu je 7 EUR

Erstattungsfähig	693 EUR
Erstattungssatz	100 %
Erstattungsbetrag	693 EUR

## 6. Erstattung Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot

Die Ausgleichskasse U2 ist ebenso für die Erstattung des Mutterschutzlohns zuständig, wenn eine Arbeitnehmerin laut MuSchG ihre Beschäftigung nicht oder nur unter veränderten Bedingungen weiter ausüben darf.

Es wird nur das Arbeitsentgelt erstattet, zu dessen Fortzahlung der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbots (vgl. B V) gesetzlich verpflichtet ist. (Beispiel 2)

**Wichtig:** Eine Erstattung aus der U2 gibt es nicht, sofern eine schwangere Arbeitnehmerin arbeitsunfähig ist. Wann welche der Ausgleichskassen in Anspruch genommen werden kann, richtet sich stets nach der Beurteilung des Arztes.

## BEISPIEL 2

Mitteilung der Schwangerschaft am	24.9.
Interne Arbeitsplatzumbesetzung ab	1.10.
Bruttoverdienst	
Juli	1.790 EUR
August	1.690 EUR
September (noch voll Akkord)	1.840 EUR
Oktober (nur Stundenlohn)	1.585 EUR
Entgeltminderung aufgrund des Beschäftigungsverbots	
Verdienst vorher: 5.320 EUR : 92 Kalendertage =	57,83 EUR tgl.
Verdienst im Oktober: 1.585 EUR : 31 Kalendertage =	51,13 EUR tgl.
Differenz:	6,70 EUR tgl.
Mutterschutzlohn im Oktober:	
6,70 EUR x 31 Kalendertage =	207,70 EUR

Die Erstattung des Mutterschutzlohns aus der U2 erfolgt in voller Höhe.

## C IV Das Erstattungsverfahren

### 1. Berechnung der Erstattungssumme

Die Höhe des weitergezahlten Arbeitsentgelts bzw. der gezahlten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld ergibt sich aus den Entgeltunterlagen. Welche Beträge im Rahmen der Ausgleichskasse U1 erstattet werden, legt die Selbstverwaltung in Form eines (oder mehrerer) prozentualer Erstattungssätze in der jeweiligen Satzung fest. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1

Arbeitsunfähigkeit	1.6. – 20.7.
Entgeltfortzahlung	1.6. – 12.7.
Entgeltfortzahlung	2.150 EUR
Erstattung (hier: 80 %)	1.720 EUR

### 2. Maschinelle Erstattungsanträge

Erst nachdem der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, den Mutterschutzlohn oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt hat,

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

kann er seinen Erstattungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse geltend machen. Die Abrechnung der Erstattungsbeträge sollte zusammen mit der Beitragsabrechnung zur Sozialversicherung erfolgen. Dabei wird es als zulässig erachtet, wenn in die Erstattung auch das erstattungsfähige Arbeitsentgelt für die Zeit nach Eingang des Erstattungsantrags einfließt, vorausgesetzt,

- es ist abgerechnet und für den laufenden Abrechnungsmonat bereits gezahlt und
- die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot ist für die Dauer des Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt. (Beispiel 2)

## BEISPIEL 2

Arbeitsunfähigkeit (ärztlich bescheinigt) 20.11. – 30.11.  
Entgeltabrechnung für den laufenden Monat am 24.11.

Erstattungsantrag am 24.11.  
für die gesamte Arbeitsunfähigkeit, d.h. einschließlich 25.11. – 30.11.

Die Erstattungsanträge sind nur noch auf elektronischem Wege einzureichen. Der Arbeitgeber übermittelt dazu den Datensatz Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen (DSER) per gesicherter und verschlüsselter Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder maschinellen Ausfüllhilfen, wie zum Beispiel sv.net (**www.svnet.info**), an die zuständige Ausgleichskasse.

**Tipp:** Die Grundsätze und die Verfahrensbeschreibung für das maschinelle Erstattungsverfahren nach dem AAG, die Datensatzbeschreibung und der Fehlerkatalog stehen online bereit: **www.datenaustausch.de**

## 3. Verrechnung

Die Verrechnung von Erstattungsbeträgen mit Sozialversicherungsbeiträgen oder Umlagen durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich möglich. Auch seitens der Ausgleichskasse kann verrechnet werden, insbesondere dann, wenn Erstattungsbeträge zu Unrecht an den Arbeitgeber ausgezahlt wurden.

Sollen die Erstattungsbeträge verrechnet werden, gibt es im Abrechnungsprogramm (Datenbaustein Bankverbindung, DBBV) die Möglichkeit, dies entsprechend zu kennzeichnen (0 = Überweisung, 1 = Verrechnung, 2 = Gutschrift).

## 4. Kassenzuständigkeit

Das Ausgleichsverfahren führen, mit Ausnahme der SVLFG (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau), alle Krankenkassen für ihre Versicherten durch.

Die Umlagen sind durch diejenige Krankenkasse zu erheben, welche die Erstattungen vorzunehmen hat. Das ist jeweils die Kasse, bei welcher der Arbeitnehmer versichert ist oder, sofern eine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse nicht besteht, die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Renten- und/oder Arbeitslosenversicherung. Falls sich danach eine Zuständigkeit nicht ergibt, wählt der Arbeitgeber die Kasse.

Eine Ausnahme hiervon gilt für alle geringfügig Beschäftigten, hier ist die zur Erstattung verpflichtete Ausgleichskasse immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

Das AAG sieht die Möglichkeit vor, dass Krankenkassen ihre Aufgaben nach diesem Gesetz auch auf eine andere Krankenkasse oder einen Landes- bzw. Bundesverband übertragen können. Auch in diesem Fall obliegt aber der Einzug der Umlagebeiträge (vgl. C V) der übertragenden Krankenkasse.

Zahlreiche Betriebskrankenkassen haben die Durchführung des Ausgleichsverfahrens an die BKK-Arbeitgeberversicherung beim BKK Landesverband Mitte übertragen. Eine Übersicht der teilnehmenden Betriebskrankenkassen finden Sie unter: [www.bkk-aag.de](http://www.bkk-aag.de)

## 5. Mitteilungspflichten

### a) Generelle Mitteilungspflicht des Arbeitgebers

Fehlen Angaben, die zur Durchführung des Ausgleichsverfahrens erforderlich sind, kann eine Erstattung durch die Ausgleichskassen nicht durchgeführt werden. Sie wird jedoch nachgeholt, wenn der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht zu einem späteren Zeitpunkt entspricht.

Hat dagegen der Arbeitgeber (bzw. dessen Beauftragter) das Fehlen von Angaben oder auch die Weitergabe unrichtiger Angaben selbst verschuldet, können Erstattungsbeträge zurückgefordert werden.

Ein Rückforderungsanspruch durch die Ausgleichskassen tritt auch ein, wenn eine Erstattung beantragt wurde, obwohl der Arbeitgeber wusste oder hätte wissen müssen, dass kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestanden hat.

### b) Verfahren bei Ersatzansprüchen

Besteht für einen arbeitsunfähigen Beschäftigten – zum Beispiel nach einem Verkehrsunfall – Schadenersatzanspruch gegenüber einem Dritten wegen des Verdienstauffalls, geht dieser Anspruch auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber erhält also seine Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung ersetzt, und zwar in dem Umfang, wie es dem Verschulden des Dritten an der Arbeitsunfähigkeit entspricht. Diesen Anspruch kann der Arbeitgeber selbst verfolgen oder wiederum an die Ausgleichskasse abtreten. Nur wenn der Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Dritten übergegangen ist, erfolgt die Erstattung an den Arbeitgeber.

**Tipp:** In den Datensatz DSER (vgl. C IV 2) ist ein Feld „Abtretung“ als Pflichtangabe aufgenommen worden. Hier ist aus Gründen der Vereinfachung rechtsverbindlich anzugeben, ob eine Abtretung erklärt wird oder nicht. Die Anforderung einer manuellen Abtretungserklärung in Papierform erübrigt sich damit.

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

## c) Erkrankungen bei Tätigkeiten im öffentlichen Interesse

Privaten Arbeitgebern werden Aufwendungen für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an arbeitsunfähig aus dem Dienst entlassene Soldaten erstattet, wenn eine anerkannte Schädigung vorliegt. Hier entfällt eine Erstattung aus der U1.

Ebenso gleicht das Bundesamt für Zivilschutz Aufwendungen aus, wenn der Arbeitnehmer infolge seines Dienstes beim Katastrophenschutz arbeitsunfähig geworden ist (vgl. A VI 2).

## 6. Verjährungsfristen

Der Erstattungsanspruch gegenüber den Ausgleichskassen kann innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres seiner Entstehung geltend gemacht werden. Danach gilt er als verjährt. Im Übrigen gilt diese Verjährungsfrist auch bei der Rückforderung von zu Unrecht gezahlten Erstattungsbeträgen durch die Ausgleichskassen.

## C V Berechnung und Zahlung der Umlage

### 1. Zahlungspflicht des Arbeitgebers

Damit den am Ausgleichsverfahren beteiligten Arbeitgebern ihre Aufwendungen erstattet werden können, sind von ihnen Umlagen zu entrichten. Den beiden Ausgleichskassen U1 und U2 entsprechend, erfolgt auch ihre Finanzierung getrennt. Sofern beide Ausgleichskassen infrage kommen, hat der Arbeitgeber also zwei verschiedene Umlagen zu zahlen. Die Umlagebeiträge sind vom Arbeitgeber allein aufzubringen.

### 2. Umlagesätze

Die individuellen Umlagesätze legt jede Ausgleichskasse für sich fest und zwar getrennt nach den beiden Ausgleichskassen U1 und U2. In der U1 ist außerdem eine Staffelung der Erstattungs- und damit auch der Umlagesätze per Satzungsregelung denkbar.

## 3. Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt

Die Umlagebeiträge werden stets auf der Grundlage des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts, mit Ausnahme von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Sonderzuwendungen), berechnet. (siehe Übersicht)

Besteht für Arbeitnehmer keine Rentenversicherungspflicht, ist von dem Arbeitsentgelt auszugehen, das andernfalls für die Beitragsbemessung in der Rentenversicherung maßgebend wäre.

Fiktive Arbeitsentgelte bleiben bei der Bemessung der Umlagen außen vor. Erhalten Arbeitnehmer zum Beispiel (Saison-)Kurzarbeitergeld, darf allein das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt berücksichtigt werden.

Nicht U1-pflichtig ist das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis auf nicht mehr als vier Wochen angelegt ist, weil hier wegen der Wartezeit (vgl. A II 5a) gar kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann.



Zahlung von	Umlagepflicht
<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Erholungsbeihilfe</b> (bei Berufskrankheiten)	<b>nein</b> , kein Arbeitsentgelt
<b>Geburtsbeihilfe</b>	<b>nein</b> , Einmalzahlung
<b>Gehalt</b>	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Gratifikationen</b>	<b>nein</b> , Einmalzahlung
<b>Heiratsbeihilfe</b>	<b>nein</b> , Einmalzahlung
<b>Jubiläumszuwendung</b>	<b>nein</b> , Einmalzahlung
<b>Lohn</b>	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Mehrarbeitsvergütung</b>	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Provision</b> (monatlich)	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Sachbezüge</b> (> 44 EUR/Monat)	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Trinkgeld, freiwilliges</b>	<b>nein</b> , kein Arbeitsentgelt
<b>Urlaubsgeld</b>	<b>nein</b> , Einmalzahlung
<b>Vermögenswirksame Leistungen</b>	<b>ja</b> , laufendes Arbeitsentgelt
<b>Weihnachtsgeld</b>	<b>nein</b> , Einmalzahlung
<b>Zuschuss zum Mutterschaftsgeld</b>	<b>nein</b> , kein Arbeitsentgelt

Dagegen ist die U1 vom Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zu berechnen, deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf länger als vier Wochen befristet oder unbefristet angelegt ist, wenn die Beschäftigung – aus welchen Gründen ist dabei unerheblich – vor Ablauf von vier Wochen nach ihrer Aufnahme bereits wieder endet.

Die Umlagen zu den Ausgleichskassen fallen maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung an:

	2014	2015
• <b>West</b>	5.950 EUR	6.050 EUR
• <b>Ost</b>	5.000 EUR	5.200 EUR

### a) Gleitzone[n]regelung

Da in Gleitzone[n]fällen die reduzierte beitragspflichtige Einnahme die Beitragsbemessungsgrundlage bildet, hat die Festsetzung der Umlage auch von der reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage zu erfolgen, es sei denn, in der Rentenversicherung ist auf die Reduzierung verzichtet worden.

Ebenfalls gilt, dass aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt keine Um-

A I  
A II  
A III  
A IV  
A V  
A VI  
A VII  
A VIII  
A IX  
A X  
A XI  
A XII

B I  
B II  
B III  
B IV  
B V  
B VI  
B VII  
B VIII

C I  
C II  
C III  
C IV  
C V

A I

A II

A III

A IV

A V

A VI

A VII

A VIII

A IX

A X

A XI

A XII

B I

B II

B III

B IV

B V

B VI

B VII

B VIII

C I

C II

C III

C IV

C V

lagebeiträge zu entrichten sind. In diesem Zusammenhang sind zwei Fallgestaltungen interessant:

- Was geschieht, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt durch eine Einmalzahlung die Grenze von 850 EUR überschreitet?

*Auch für die Bemessung der Umlagebeiträge ist von keinem Gleitzonefall mehr auszugehen.*

- Wie ist in den Monaten zu verfahren, in denen die 850 EUR durch eine Einmalzahlung überschritten werden, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt ansonsten weiter in der Gleitzone liegt?

*Die Umlagen sind, analog zu den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen.*

**Wichtig:** Aufgrund des allgemeingültigen Grundsatzes werden die Umlagebeiträge auch in den beiden beschriebenen Konstellationen immer nur aus dem laufenden und keinesfalls aus dem einmalig gezahlten Arbeitsentgelt berechnet.

### b) Praxisintegrierte duale Studiengänge

Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen sind den zur Berufsausbildung Beschäftigten per Gesetz gleichgestellt, insofern sind auch Umlagebeiträge zu entrichten.

### 4. Zahlung der Umlage

Die Umlagebeiträge sind gemeinsam mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen im Beitragsnachweis-Datensatz an die Einzugsstellen zu übermitteln (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren). Entsprechend erfolgt auch die Zahlung gemeinsam, das heißt es gelten dieselben Grundsätze, beispielsweise die Fälligkeit betreffend.

### 5. Beitragsverfahren

Zur Prüfung der Vollständigkeit der Entgeltabrechnung haben die Arbeitgeber für jeden Abrechnungszeitraum die sog. Beitragsabrechnung („Krankenkassenliste“) zu führen. In diesem Verzeichnis sind alle Beschäftigten in der Sortierfolge der Entgeltunterlagen und nach den Einzugsstellen getrennt mit unterschiedlichen Angaben zu erfassen. Zu diesen Angaben gehören unter anderem auch die Umlagesätze nach dem AAG und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt.

## **Impressum**

Herausgeber:



BKK Landesverband Mitte  
Arbeitgeberversicherung  
39069 Magdeburg

**[www.bkk-aag.de](http://www.bkk-aag.de)**

© PRESTO Gesundheits-  
Kommunikation GmbH

**[www.presto-gk.de](http://www.presto-gk.de)**

# Erstattung der Aufwendungen ab 1. Januar 2015

	Umlagesatz	Erstattungssatz
<b>U1</b> <i>ermäßigter</i> Umlage- und Erstattungssatz	1,30 v. H.	50 % <sup>1</sup>
<b>U1</b> <i>allgemeiner</i> Umlage- und Erstattungssatz	1,60 v. H.	60 % <sup>1</sup>
<b>U1</b> <i>erhöhter</i> Umlage- und Erstattungssatz	3,10 v. H.	80 % <sup>1</sup>
<b>U2</b> Mutterschaft bzw. Beschäftigungsverbot	0,37 v. H.	100 % <sup>2</sup> bzw. 120 % <sup>1,3</sup>

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberbeitragsanteile sind mit diesem Erstattungssatz bereits abgegolten.

<sup>2</sup> Erstattungssatz für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

<sup>3</sup> Erstattungssatz für die Fortzahlung des Entgeltes bei Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG.

## BKK-Arbeitgeberversicherung

Internet: [www.bkk-aag.de](http://www.bkk-aag.de)

Telefon: **0391 72518-100**

