BKK-Arbeitgeberversicherung 2026

Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

BKK LANDESVERBAND MITTE
ARBEITGEBERVERSICHERUNG

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

A Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	**Berechtigte Personenkreise**	**2**
	Anspruchsvoraussetzungen	**3**
	Dauer der Entgeltfortzahlung	**9**
	Höhe der Entgeltfortzahlung	**12**
	Arbeitnehmerpflichten	**17**
	Ersatzansprüche des Arbeitgebers	**19**
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	**21**
	Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation	**21**
	Organspende	**23**
	Heimarbeit	**23**
	Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen	**23**
	Steuer- und Beitragspflicht	**24**
B Mutterschutz	**Allgemeines**	**25**
	Frauen im Beschäftigungsverhältnis	**26**
	Kündigungsschutz	**27**
	Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz	**28**
	Freistellungen	**30**
	Betrieblicher Gesundheitsschutz	**31**
	Ärztlicher Gesundheitsschutz	**32**
	Mutterschutzlohn	**32**
	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	**33**
	Durchschnittliches Arbeitsentgelt	**34**
C Ausgleichsverfahren	**Allgemeines**	**35**
	Beteiligte Arbeitgeber	**35**
	Umfang der Erstattung	**40**
	Das Erstattungsverfahren	**43**
	Berechnung und Zahlung der Umlage	**46**

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
B IX
B X
C I
C II
C III
C IV
C V

A I Berechtigte Personenkreise

1. Einheitliche Rechtsgrundlage

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 kurzfristig Beschäftigte und Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijobber) ausüben.

2. Sonderregelungen

a) Organspende
Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge der Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen bzw. anderen Blutbestandteilen 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 Vorruhestandsgeld unabhängig von einer Arbeitsleistung – also auch bei Krankheit – gezahlt wird.

d) Altersteilzeit
Sofern die Arbeitszeit reduziert und 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 im Krankheitsfall haben Arbeitnehmer nur, wenn

- die 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 wenn 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 Arbeitsfähigkeit) 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 bestehen, wenn sich arbeitsunfähige Arbeitnehmer nicht am Streik beteiligen.

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.

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 berechtigtes 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	15. 6.
Unbezahlter Urlaub (Eigenheimbau)	13. 7. – 24. 7.
Arbeitsunfähigkeit	10. 7. – 14. 8.
Entgeltfortzahlung	10. 7. – 12. 7.
und	25. 7. – 14. 8.

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 anderslautende 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 unentschuldigt gefehlt 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 zum vorgesehenen Zeitpunkt 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-

beitet und dauert die Krankheit über das Ende 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.

j) Pflegezeit und Familienpflegezeit
Während einer Pflegezeit mit vollständiger Freistellung führt Arbeitsunfähigkeit – analog zur Elternzeit – nicht zum Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Anders verhält es sich bei Pflegezeiten mit nur teilweiser Freistellung sowie bei Familienpflegezeiten (aufgrund der Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden).

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 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 anderslautende Vereinbarungen beinhaltet. Nur dann, 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.

Eine Alkohol-, Tabletten- oder Drogenabhängigkeit sieht das Bundesarbeitsgericht (BAG) mittlerweile aus medizinischen Gründen regelmäßig als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit an. Dies gilt grundsätzlich auch für Rückfälle nach erfolgreicher Therapie und einer längeren Zeit der Abstinenz.

Bei einer willentlich und vorhersehbar durch In-vitro-Fertilisation bedingten Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, geht das BAG von Verschulden aus. Dies gilt nicht, wenn im Rahmen der künstlichen Befruchtung, die nach allgemein medizinischen Standards vom Arzt oder auf ärztliche Anordnung vorgenommen wird, eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung auftritt, mit deren Eintritt nicht gerechnet werden musste.

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. (Beispiel 2)

BEISPIEL 2

Arbeitsverhältnis aufgenommen am	1. 6.
Arbeitsunfähigkeit	15. 6. – 21. 8.
Wartezeit	1. 6. – 28. 6. (= 28 Tage)
Entgeltfortzahlung	29. 6. – 9. 8. (= 42 Tage)

Bei einer Arbeitsunfähigkeit während der Wartezeit ist der Arbeitnehmer in der Regel dennoch finanziell abgesichert. Er erhält vom Beginn eines Krankenhausaufenthaltes an oder ab dem Tag der ärztlichen Feststellung

einer Arbeitsunfähigkeit Krankengeld von seiner Krankenkasse. Selbstverständlich gilt dies nur, sofern der Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist, was auf geringfügig entlohnte Beschäftigte (sog. Minijobber) 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) 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 dem Abschluss des Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages 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 3)

BEISPIEL 3

Arbeitsvertrag geschlossen am	16. 9.
Arbeitsaufnahme vereinbart für den	1. 10.
Arbeitsunfähigkeit	25. 9. – 31. 10.
Wartezeit	1. 10. – 28. 10. (= 28 Tage)
Entgeltfortzahlung	29. 10. – 31. 10.

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. – 15. 3.	(7 Tage)
Krankheit B	9. 4. – 13. 5.	(35 Tage)
Krankheit A	4. 5. – 31. 5.	(28 Tage)

Entgeltfortzahlung
9. 3. – 15. 3. (7 Tage)
9. 4. – 20. 5. (42 Tage)

Eine Abweichung von der Sechs-Wochen-Frist ist zugelassen, sofern innerbetrieblich oder tarifvertraglich andere Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers getroffen wurden; zuungunsten des Arbeitnehmers darf nicht davon abgewichen werden.

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	1. 8. (Samstag)
Entgeltfortzahlung	2. 8. – 12. 9.

b) Angestellter mit festem Monatsentgelt

Arbeitsunfähigkeit ab	1. 8. (Samstag)
Entgeltfortzahlung	1. 8. – 11. 9.

Sind gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer länger als drei Tage erkrankt, sind sie verpflichtet, spätestens am vierten Tag das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen und sich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen zu lassen. Dasselbe gilt erneut, wenn die Arbeitsunfähigkeit über das ursprüngliche Ende hinaus fortbesteht. (vgl. auch A V)

3. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

a) Verschiedene Krankheiten
Wenn Arbeitnehmer hintereinander aufgrund verschiedener Ursachen erkranken, beginnt die Sechs-Wochen-Frist für jeden Krankheitsfall neu. Besteht ein enger zeitlicher Zusammenhang, ist hingegen von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen. Das bedeutet, dass die Arbeitsverhinderungen entweder zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgen oder zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.

b) Dieselbe Krankheit
Führt innerhalb von zwölf Monaten dieselbe Krankheit zur wiederholten Arbeitsunfähigkeit, sind für die Berechnung der Anspruchsfrist alle diesbezüglichen Ausfallzeiten zusammenzurechnen, sofern der zeitliche Abstand zwischen den Phasen der Arbeitsunfähigkeit sechs Monate nicht überschreitet.

Wichtig: Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit ist das Arbeitsentgelt also immer nur für insgesamt 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 Betriebsinhaber, 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 parallel 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 aktuelle 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)

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

BEISPIEL 3
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)
8. 1. – 11. 2. = 35 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)
8. 7. – 21. 7. = 14 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)
ab 15. 1. (Folgejahr)

Die Zwölf-Monats-Frist ist erfüllt, für die Arbeitsunfähigkeit ab 15. 1. besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für volle 6 Wochen.

Tipp: In Unkenntnis der Diagnosen 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.

Für elektronische Anfragen über anrechenbare Vorerkrankungszeiten übermittelt der Arbeitgeber im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen den Datenbaustein Anforderung Vorerkrankungsmitteilung (DBAV) per gesicherter und verschlüsselter Datenübertragung aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe 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, sowie das Datum des Beginns der Zwölf-Monats-Frist. Eine Vorerkrankungsanfrage (DBAV) zu einer ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit ist immer nur dann zulässig, wenn

- für die angefragten Zeiträume ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat,
- in den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit mindestens eine potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vorgelegen hat und
- die kumulierten Zeiten der anzufragenden Arbeitsunfähigkeiten mit der aktuellen Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt der Meldung mindestens 30 Tage umfassen.

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 Bruttogehalt 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).

BEISPIEL 1

Monatsgehalt, brutto	2.300 EUR
Arbeitsunfähigkeit	6. 7. – 10. 7. (= 5 Arbeitstage/AT)

Entgeltfortzahlung
2.300 EUR : 23 AT (Juli) = 100 EUR/Tag
100 EUR × 5 AT = 500 EUR/gesamt

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

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 12 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 12 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)

c) Arbeit auf Abruf
Auch bei Arbeit auf Abruf im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit als Referenzzeitraum die letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit maßgebend. Hat das Arbeitsverhältnis noch keine drei Monate bestanden, ist die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Sollten für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche oder sonstige (z. B. tarif- oder einzelvertragliche) Vereinbarungen bestehen, gehen diese den o. g. Regelungen vor.

BEISPIEL 2

Akkordlohn (5-Tage-Woche), monatliche Entgeltabrechnung

Arbeitsunfähigkeit	16. 9. – 30. 9.
Verdienst nach persönlicher Arbeitsleistung (kein Gruppenakkord), kein vergleichbarer Beschäftigter	
Das Bruttoentgelt betrug im August	1.937,60 EUR
im Juli	1.800,00 EUR
im Juni	1.710,00 EUR
in den letzten 3 Monaten insgesamt	5.447,60 EUR

Die Entgeltdifferenz im Monat August gegenüber den Vormonaten ist zum Teil auf eine Entgelterhöhung um 4 % ab 1. 8. 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. 8. ist zu berücksichtigen.

Es ergibt sich folgender arbeitstäglicher Durchschnittsverdienst:

im August	1.937,60 EUR
im Juli (104 % von 1.800,00 EUR =)	1.872,00 EUR
im Juni (104 % von 1.710,00 EUR =)	1.778,40 EUR
Gesamtsumme	5.588,00 EUR
5.588,00 EUR : 66 Arbeitstage =	84,67 EUR
Entgeltfortzahlung	16. 9. – 30. 9.
11 Arbeitstage × 84,67 EUR =	931,37 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 Kosten 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 Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligungen, Abschlussgratifikationen, 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.

Wichtig: Der Arbeitnehmer hat auch während der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts. Grundsätzlich ist der Mindestlohn zwar nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen, bei Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer jedoch so zu stellen, als hätte er gearbeitet.

4. Verkürzte Arbeitszeit

Fällt die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten in einen Zeitraum, währenddessen im Betrieb verkürzt gearbeitet wird, hat dies Einfluss auf die Entgeltfortzahlung, wenn vorausge-

setzt 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.

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-) Kurzarbeitergeld zu zahlen, erhält der Arbeitnehmer – außer seinem (verminderten) Arbeitsentgelt – Krankengeld zu Lasten seiner Krankenkasse. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld zu berechnen und mit der Entgeltabrechnung auszuzahlen. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag das verauslagte Krankengeld. Tritt die Arbeitsunfähigkeit jedoch erst während des Bezugs von (Saison-)Kurzarbeitergeld 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 Arbeitnehmerpflichten

1. Anzeigepflicht

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

2. Feststellungs-/Nachweispflicht

Mit Einführung der eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ist die Nachweis-/Vorlagepflicht für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer entfallen. Diese sind lediglich noch verpflichtet, das Bestehen und die voraussichtliche Dauer einer Arbeitsunfähigkeit feststellen und sich die für sie bestimmte ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Dies gilt immer dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, auf Verlangen des Arbeitgebers auch schon früher. Die unverzügliche Anzeigepflicht (vgl. A V 1) besteht indes unverändert weiter, der Arbeitgeber ruft daraufhin die Daten der eAU bei der zuständigen Krankenkasse elektronisch ab. Die nachfolgenden Ausführungen gelten somit im Wesentlichen nur noch für privat krankenversicherte Arbeitnehmer.

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

BEISPIEL 1

Arbeitsunfähigkeit ab	Montag
Vorlage der Bescheinigung bis	Donnerstag

BEISPIEL 2

Arbeitsunfähigkeit ab	Mittwoch
Vorlage der Bescheinigung bis	Samstag (wenn arbeitsfrei: Montag)

Wichtig: Angaben über die ärztlich festgestellten Diagnosen sind vom Arbeitnehmer nicht zu machen. Ebenso wenig hat der Arbeitgeber einen 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).

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer müssen für die Kosten der ärztliche(n) Bescheinigung(en) grundsätzlich allein aufkommen.

3. Überprüfung durch den Medizinischen Dienst

Sollten begründete Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit bestehen, ist dies der zuständigen Krankenkasse zur Überprüfung durch den Medizinischen Dienst (MD) mitzuteilen, um eventuellem Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung entgegenzuwirken.

4. 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.

5. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Auch wenn Arbeitnehmer im Ausland arbeitsunfähig erkranken, unterliegen sie gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten. Sie müssen 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, 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 (Wehrdienstbeschädigung)	26. 9. – 31. 10.
Erstattungsanspruch des Arbeitgebers	1. 10. – 31. 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 Beschäftigungsverhältnis, 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	21. 8.
Arbeitsverhältnis endet am	30. 9.
Eintritt von Arbeitsunfähigkeit am	26. 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. Anders liegt der Fall, wenn dem arbeitsunfähigen Beschäftigten aufgrund allgemeiner Betriebseinschränkungen, Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit der Arbeitsleistung oder wegen Verfehlungen gekündigt wird.

Tritt Arbeitsunfähigkeit erst ein, nachdem die Kündigung ausgesprochen wurde, handelt es sich nicht um eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit. Solange die Feststellungs- bzw. Nachweispflicht noch nicht verstrichen ist (vgl. A V), kann der Arbeitgeber nicht einwenden, er habe von der Arbeitsunfähigkeit keine Kenntnis gehabt.

Wichtig: 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 Unfallversicherung bzw. 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. Voraussetzungen

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

- die Maßnahme im Vorfeld bewilligt worden ist und
- die Bewilligung durch einen der genannten Sozialleistungsträger erfolgte.

Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung lösen unter den sonstigen Voraussetzungen sowohl stationäre wie auch ambulante medizinische Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation aus. Denn ambulante Maßnahmen werden mit derselben Qualität und Intensität durchgeführt wie stationäre, auch sie führen zu dem aus medizinischer Sicht gewünschten Erfolg.

Wichtig: Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht hingegen nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, wenn für eine nichtstationäre Maßnahme eine andere als eine Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung im Sinne des Sozialgesetzbuchs in Anspruch genommen wird und die Durchführung eher einen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat.

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 dann, wenn während der Sechs-Monats-Frist eine andere Krankheit hinzutritt, bleibt der Fortsetzungszusammenhang erhalten. (Beispiel 1)

BEISPIEL 1

Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)	
14. 1. – 27. 2.	45 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit B)	
12. 6. – 24. 7.	43 Tage
Reha-Maßnahme (Krankheit A)	
15. 6. – 10. 7.	26 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)	
9. 10. – 23. 10.	15 Tage
Entgeltfortzahlung	
14. 1. – 24. 2. (42 Tage)	
12. 6. – 23. 7. (42 Tage)	

4. Anzeige- und Nachweispflicht

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

Vorsorge- bzw. Rehabilitationszeiten sind für Arbeitgeber neuerdings elektronisch abrufbar im eAU-Verfahren (vgl. auch A V 2); davon ausgenommen sind aktuell noch Maßnahmen der gesetzlichen Unfallversicherung.

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, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen bzw. anderen Blutbestandteilen wird im EFZG ein Entgeltfortzahlungsanspruch für bis zu sechs Wochen explizit eingeräumt. Dieser ist gegenüber anderen Ansprüchen vorrangig, beispielsweise gelten hier die Regelungen zum Hinzutritt (vgl. A III 1) nicht. Liegt in einem solchen Fall also bereits eine andere Arbeitsunfähigkeit vor, besteht gleichwohl ein Anspruch für maximal sechs Wochen. 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 Erstattung 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 Erstattungsvordrucks.

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 zum Nachteil 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 XII Steuer- und Beitragspflicht

1. Lohn- und Kirchensteuer

Die Entgeltfortzahlung ist lohnsteuer- und ggf. kirchensteuerpflichtig, bei höherem Entgelt ist auch der Solidaritätszuschlag 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 Arbeitsverhältnis) zeitweise kein Entgelt erhalten hat, weil zum Beispiel die Sechs-Wochen-Frist durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit überschritten wurde.

Wichtig: 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.

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

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

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 für den Einzelfall aus den tarifvertraglichen Bestimmungen bzw. aus einer Betriebsvereinbarung hervor.

B I Allgemeines

Alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis 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 sollen die (werdende) Mutter und das ungeborene Leben vor den physischen und psychischen Gefahren am Arbeitsplatz besonders geschützt werden.

Was ist zu beachten, wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist? Wer muss informiert werden? Darf sie die bisherige Tätigkeit weiterführen? Ist sie für Untersuchungen und später zum Stillen freizustellen? 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.

Unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gelten die Vorschriften des MuSchG unter anderem auch für

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und in freiwilligen Praktika (im Sinne § 26 Berufsbildungsgesetz),
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind (soziale Betreuung überwiegt, lediglich Zahlung von Taschengeld),
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind – jedoch ohne Anspruch auf Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld (Ausnahme: GKV-Mitglieder) und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten – jedoch ohne den besonderen Kündigungsschutz nach dem MuSchG und ohne Anspruch auf Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie bezahlte Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (Ausnahme: Werkstudentinnen).

Wenn im Folgenden von einer Entbindung die Rede ist, dann ist damit eine Lebend- oder eine Totgeburt gemeint. Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, finden die Regelungen im MuSchG zur Entbindung entsprechende Anwendung für den Fall einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche.

B II Frauen im Beschäftigungsverhältnis

1. Personenkreis

Der Mutterschutz nach dem MuSchG gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte dafür sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Mit diesem Beschäftigtenbegriff werden insbesondere auch in persönlicher Abhängigkeit stehende Fremdgeschäftsführerinnen sowie Gesellschafter-Geschäftsführerinnen mit Minderheitsbeteiligung einer GmbH erfasst.

Art und Umfang der Beschäftigung sind grundsätzlich unmaßgeblich, so sind auch Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte (sog. Minijobber) eingeschlossen. Die Regelungen des MuSchG finden hingegen keine Anwendung auf andere Tätigkeitsformen wie etwa „echte" Selbstständige 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 Mutterschutzvorschriften 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, einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen, das den voraussichtlichen Entbindungstag enthält. 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.

Auch stillende Frauen sollen sich mitteilen, da die Kenntnis vom Stillen Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber die ihm auferlegten Pflichten (vgl. B V) erfüllen kann. Die Mitteilung soll ggf. auch schon während der Mutterschutzfristen oder der Elternzeit erfolgen, damit der Arbeitgeber in die Lage versetzt wird, frühzeitig entsprechende Vorkehrungen für die Wiederaufnahme der Beschäftigung zu treffen.

Unverzüglich nachdem der Arbeitgeber Mitteilung davon erhält, dass eine Arbeitnehmerin schwanger ist, hat er die zuständige Aufsichtsbehörde, meist sind das die Gewerbeaufsichtsämter, zu benachrichtigen. Dies gilt auch für stillende Arbeitnehmerinnen, es sei denn, die Aufsichtsbehörde wurde zu einem früheren Zeitpunkt bereits über die Schwangerschaft informiert.

B III Kündigungsschutz

1. Allgemeines

Arbeitnehmerinnen genießen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung (vgl. B IV 4), mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, einen besonderen Kündigungsschutz. Das Verbot gilt darüber hinaus auch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt (im Sinne § 31 Personenstandsverordnung), sofern die Schwangerschaft mindestens zwölf Wochen bestanden hat.

Innerhalb der genannten Zeiträume ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich unzulässig. Es darf während dieser Zeit auch keine 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. (Beispiel 1)

Wichtig: Eine Kündigung nach Ablauf des eigentlichen Kündigungsschutzes kann ebenfalls unwirksam sein, wenn schon während der Schutzfristen vorbereitende Maßnahmen ergriffen worden sind, etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Arbeitnehmerin.

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

2. Ausnahme mit Zustimmung

In besonderen Fällen ist eine Kündigung seitens des Arbeitgebers möglich. Sie darf aber nicht im Zusammenhang mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung stehen. Jeder Kündigung innerhalb dieses besonderen Kündigungsschutzes muss zu ihrer Wirksamkeit durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle zugestimmt werden; die Kündigung wird erst mit der Zustimmung wirksam.

BEISPIEL 1

Schwangerschaftsbeginn am		19. 4.
Zugang der Kündigung zum 30. 9. am		10. 6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	a) 19. 6.	b) 26. 6.

a) Die Kündigung ist unzulässig, da dem Arbeitgeber die Schwangerschaft binnen zwei Wochen nach Kündigungszugang mitgeteilt wurde.
b) Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist zulässig, da ihm die Schwangerschaft erst nach Ablauf von zwei Wochen (Fristende: 24. 6.) nach Zugang der Kündigung bekanntgegeben wurde.

B IV Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Arbeitnehmerin in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung sowie in den ersten acht bzw. zwölf Wochen danach nicht beschäftigen. Grundsätzlich sind die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen unabdingbar und gelten unabhängig von der Einwilligung der Frauen, es gibt aber gewisse Ausnahmen.

Das MuSchG enthält zudem Verbotsregelungen hinsichtlich Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Auch hier gibt es mit Einverständnis der schwangeren oder stillenden Beschäftigten Ausnahmen, wobei sie ihre Einverständniserklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Wichtig: Im Verhältnis zu anderen Arbeitsschutzvorschriften gilt immer die Regelung mit dem strengeren Schutzniveau.

2. Schutzfrist bei einer Fehlgeburt

Für den Fall einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) darf der Arbeitgeber eine Frau seit dem 1. Juni 2025 nicht beschäftigen

1. bis zum Ablauf von 2 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. SSW oder

2. bis zum Ablauf von 6 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. SSW oder

3. bis zum Ablauf von 8 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. SSW.

Die Schutzfrist bei einer Fehlgeburt greift nur, soweit sich die Arbeitnehmerin nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt; ihre Erklärung kann sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Zur Vorlage beim Arbeitgeber erhalten die Frauen eine ärztliche Bescheinigung (Muster 9).

3. Schutzfrist vor der Entbindung

Die Arbeitnehmerin erhält eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin vom Arzt, von der Hebamme bzw. vom Entbindungspfleger. Diese Bescheinigung legt sie dem Arbeitgeber vor, der sie als Grundlage für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist vor der Entbindung benötigt. (Beispiel 1)

BEISPIEL 1

Tag der voraussichtlichen Entbindung	15. 8.
Die Schutzfrist beginnt am	4. 7.

Eine Ausnahme von der Unabdingbarkeit besteht hinsichtlich der Erwerbstätigkeit in der Schutzfrist vor der Entbindung, denn die schwangere Arbeitnehmerin kann sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklären. Sie kann ihre Erklärung allerdings auch jederzeit wieder mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

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.

4. Schutzfrist nach der Entbindung

Die nachgeburtliche Schutzfrist bestimmt sich nach dem tatsächlichen Entbindungstag. Somit haben die Mütter im Falle der Acht-Wochen-Frist einen Anspruch auf insgesamt mindestens 99 Tage Mutterschutz. Die Zwölf-Wochen-Frist und damit ein Anspruch auf Mutterschutz von mindestens 127 Tagen gilt bei Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und auf Antrag der Frau, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Neugeborenen eine Behinderung im Sinne des SGB IX ärztlich festgestellt wird. (Beispiel 2)

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Arbeitnehmerinnen dürfen also auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären. Nur im Fall einer Totgeburt ist eine Verkürzung der Schutzfrist möglich, wenn die Frau ausdrücklich zustimmt, da in diesem Fall die gefährdende Wirkung in besonderem Maße von ihrer individuellen Konstitution abhängt.

BEISPIEL 2

Der Arzt stellt eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin 10. 9. aus, tatsächlich wird die Arbeitnehmerin bereits am 8. 9. von einem gesunden Jungen entbunden.

Beginn der Schutzfrist am (6 Wochen vorher)	30. 7.
Ende der regulären Schutzfrist am (8 Wochen nach der Entbindung)	3. 11.
Tatsächliches Ende der Schutzfrist am (2 Tage Verlängerung)	5. 11.

5. Verbot der Mehrarbeit

Volljährige schwangere oder stillende Beschäftigte dürfen nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinausgeht. Unter 18 Jahren liegt die Grenze bei 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche. Bei Mehrfachbeschäftigten sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Ruhezeit: Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährleisten.

6. Verbot der Nachtarbeit

Grundsatz: Schwangere oder stillende Beschäftigte dürfen – unabhängig von der Dauer der Schwangerschaft und der jeweiligen Berufsgruppe – nicht zwischen 20.00 und 6.00 Uhr beschäftigt werden.

Ausnahmsweise und nur im Einvernehmen mit der zuständigen Aufsichtsbehörde dürfen sie zwischen 20.00 und 22.00 Uhr beschäftigt werden. Die Genehmigung der Aufsichtsbehörde hängt davon ab, dass

- sich die Beschäftigte ausdrücklich zur Arbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr bereit erklärt,
- ein ärztliches Zeugnis über die Unbedenklichkeit der Arbeit bis 22.00 Uhr vorliegt und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass alle Voraussetzungen erfüllt sind, ist damit grundsätzlich eine nahtlose Beschäftigung auch in der Zeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr zulässig, solange die Aufsichtsbehörde die Nachtarbeit nicht vorläufig untersagt bzw. den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ablehnt.

7. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Auch an Sonn- und Feiertagen dürfen schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Unabhängig von einer bestimmten Berufsgruppenzugehörigkeit kann davon abgewichen werden, wenn

- sich die Beschäftigte ausdrücklich dazu bereit erklärt, beispielsweise weil sie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen als angenehmer empfindet,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen laut Arbeitszeitgesetz zugelassen ist,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

B V Freistellungen

1. Allgemeines

Schwangere oder stillende Beschäftigte haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen. Die Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten und dürfen auch nicht auf Ruhepausen angerechnet werden, die etwa im Arbeitszeitgesetz festgelegt sind.

2. Untersuchungen

Beschäftigte sind für die Zeit bezahlt freizustellen, die zur Durchführung von Untersuchungen laut GKV-Leistungskatalog während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung erforderlich sind (einschließlich der Wegezeiten).

3. Stillen

Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, min-

destens aber zweimal täglich für 30 Minuten oder einmal täglich für 60 Minuten.

Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden, das heißt ohne eine Unterbrechung von mindestens 2 Stunden, soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten gewährt werden oder einmal mindestens 90 Minuten, sofern in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist.

Wichtig: Der Freistellungsanspruch zum Stillen beschränkt sich auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung. Selbst wenn ein längeres Stillen im Einzelfall möglicherweise empfehlenswert ist, nehmen die Vorteile des Stillens mit zunehmendem Lebensalter des Kindes ab. Der Gesetzgeber hält das Stillen daher nach Vollendung des ersten Lebensjahres weder aus ernährungsphysiologischer noch immunologischer Sicht für notwendig.

B VI Betrieblicher Gesundheitsschutz

Während der allgemeine Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmer gilt, haben die Arbeitgeber nach dem MuSchG sämtliche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen daraufhin zu überprüfen, ob sie generell für eine Schwangere, eine Mutter in der Stillzeit sowie für ihr (ungeborenes) Kind eine unverantwortbare Gefährdung der physischen und psychischen Gesundheit darstellen (anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung).

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, hat er die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu konkretisieren und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen (konkretisierte Gefährdungsbeurteilung).

Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen bestimmen sich nach dem MuSchG. Eine weitere Konkretisierung obliegt dem Ausschuss für Mutterschutz (AfMu), der praxisgerechte Regeln aufstellt, die es den Arbeitgebern erleichtern sollen, bei der Umsetzung des Mutterschutzes den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen, bzw. die für bestimmte Tätigkeiten zu einer Befreiung von der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung führen können: **www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de**

Der Arbeitgeber hat alle Beschäftigten über das Ergebnis der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung und über die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren.

Schwangere oder stillende Frauen müssen unaufgefordert und in angemessener Weise über die Ergebnisse der konkretisierten Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie über die für sie festgelegten bzw. getroffenen Schutzmaßnahmen informiert werden.

Der Arbeitgeber darf schwangere oder stillende Frauen nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung vorgenommen und die erforderlichen

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
B IX
B X
C I
C II
C III
C IV
C V

Schutzmaßnahmen getroffen hat. Eine Unterbrechung der Beschäftigung soll sich jedoch nur auf die Tätigkeiten beziehen, für die er seine Verpflichtungen noch nicht erfüllt hat. Eine Weiterbeschäftigung mit anderen Tätigkeiten, für die nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen keine Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind, ist zulässig.

Hinsichtlich der Rangfolge der Schutzmaßnahmen gilt:

- **Schritt 1:** Nur dann, wenn durch das Umgestalten der Arbeitsbedingungen unverantwortbare Gefährdungen nicht ausgeschlossen werden können bzw. das Umgestalten für den Arbeitgeber unzumutbar ist, hat ein Arbeitsplatzwechsel zu erfolgen.
- **Schritt 2:** Nur dann, wenn der Arbeitgeber keinen anderen geeigneten Arbeitsplatz anbieten kann bzw. der Frau ein Wechsel nicht zumutbar ist, kommt ein betriebliches Beschäftigungsverbot in Betracht.

Betriebliche Beschäftigungsverbote begründen einen Anspruch der Arbeitnehmerin auf Mutterschutzlohn (vgl. B VIII).

B VII Ärztlicher Gesundheitsschutz

Der behandelnde Arzt attestiert ein ärztliches Beschäftigungsverbot, wenn die Gesundheit der schwangeren Frau oder die ihres Kindes bei einer Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Er hat hierbei einen Entscheidungsspielraum, ob er ein teilweises (zeitlich befristet, aufgabenbezogen, vorläufig) oder ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot ausspricht. Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kommt insbesondere auch für nicht stillende Frauen in Betracht, die nicht voll leistungsfähig sind.

Wichtig: Anlass für ein ärztliches Beschäftigungsverbot kann lediglich der individuelle, nicht notwendigerweise durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusste Gesundheitszustand in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung sein.

Auch ärztliche Beschäftigungsverbote begründen einen Anspruch der Arbeitnehmerin auf Mutterschutzlohn (vgl. B VIII).

B VIII Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung nur teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält Mutterschutzlohn von ihrem Arbeitgeber.

Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt (vgl. B X) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen des Beschäftigungsverbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt.

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

Einmalige Leistungen, wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, bleiben unberücksichtigt.

Der Anspruch beginnt, wenn die Arbeitnehmerin die Tätigkeit ganz oder teilweise nicht fortführen kann. Er endet mit dem Ende des Beschäftigungsverbots, mit dem Beginn der generellen Schutzfrist (vgl. B IV 3) oder auch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. (Beispiel 1)

Wichtig: Der Mutterschutzlohn unterliegt der normalen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung.

BEISPIEL 1

Vollzeitbeschäftigung	8 Std./Tag
Festes Monatsgehalt (brutto)	2.400 EUR
Ab 1. 6. ärztliches Beschäftigungsverbot (teilweise)	4 Std./Tag
Arbeitgeber zahlt Mutterschutzlohn (1.200 EUR)	1. 6. – 31. 7. (bis Schutzfristbeginn)

Hinweis: Es erfolgt eine Erstattung aus der U2 in voller Höhe (vgl. C III 5).

B IX Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

1. Leistungen der Krankenkassen

Der GKV-Leistungskatalog umfasst im Fall von Schwanger- und Mutterschaft

- Vorsorgeuntersuchungen,
- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
- stationäre Entbindung oder ambulant im Geburtshaus,
- häusliche Pflege und
- Haushaltshilfe.

Darüber hinaus haben Mitglieder, die bei Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf **Mutterschaftsgeld** in Höhe von höchstens 13 EUR je Kalendertag. Die Leistung wird bei einer Schutzfrist wegen Fehlgeburt (vgl. B IV 2) gezahlt bzw. für die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung (vgl. B IV 3/4).

2. Arbeitgeberzuschuss

Sofern das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt (vgl. B X) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor einer Schutzfrist den Betrag von 13 EUR übersteigt, erhält die Arbeitnehmerin für denselben Zeitraum, für den auch Mutterschaftsgeld gezahlt wird, einen Arbeitgeberzuschuss. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während einer Schutzfrist beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ab Beschäftigungsbeginn gezahlt. (Beispiel 1)

BEISPIEL 1

Nettogehalt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate	900 EUR
Umrechnung auf den Kalendertag 2.700 EUR : 90 Tage =	30 EUR

Somit erhält die Arbeitnehmerin, neben den kalendertäglich 13 EUR Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, 17 EUR als Arbeitgeberzuschuss.

Für Arbeitnehmerinnen mit Stundenlohn wird empfohlen, das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt wie folgt zu berechnen: Das Nettoentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate wird mit der wöchentlichen Arbeitszeit (inkl. der durchschnittlichen Mehrarbeitsstunden bezogen auf die letzten drei Monate) multipliziert und durch das Siebenfache der Arbeitsstunden (inkl. der von der Arbeitnehmerin selbst verschuldeten Fehlstunden) im selben Zeitraum geteilt.

Nicht zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne gehören unter anderem Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld und Aufwandsentschädigungen.

In den Fällen, in denen eine Arbeitnehmerin für mehrere Arbeitgeber tätig ist, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses die durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelte zusammenzurechnen. Die Arbeitgeber zahlen den Zuschuss anteilig im Verhältnis der Entgelthöhe.

Während einer Elternzeit ist der Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Wird während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts nur das Teilzeitentgelt zugrunde zu legen.

Wichtig: Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist sowohl sozialversicherungs- als auch steuerfrei (aber: Progressionsvorbehalt).

B X Durchschnittliches Arbeitsentgelt

Für die Bestimmung des Drei-Monats- bzw. Berechnungszeitraums bleiben Zeiten außer Betracht, in denen die Arbeitnehmerin infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder unbezahlten Urlaubs) kein Arbeitsentgelt erzielt hat. Es ist nicht zwingend ein zusammenhängender Zeitraum gemeint. Sollte das Beschäftigungsverhältnis erst weniger als drei Monate bestehen, ist der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. Nur wenn dennoch keine Berechnung möglich ist, kann das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person herangezogen werden.

Neben den bereits erwähnten Einmalzahlungen bleiben hinsichtlich der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts auch Kürzungen des Arbeitsentgelts im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen unberücksichtigt.

Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe, die während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für den gesamten Berechnungszeitraum von der geänderten Arbeitsentgelthöhe auszugehen. Wird sie erst nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist ab Wirksamkeit der dauerhaften Änderung von der geänderten Höhe des Arbeitsentgelts auszugehen.

C I Allgemeines

Um die mit der Entgeltfortzahlung für arbeitsunfähige Arbeitnehmer und mit dem Mutterschutz verbundenen wirtschaftlichen Risiken abzusichern, wurden für kleine und mittlere Unternehmen 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 kleine und mittlere Unternehmen begrenzt. Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) nehmen seither Betriebe jeder Größe 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 auf 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 U1 verpflichtet ist, richtet sich nach der Anzahl der anrechenbaren Mitarbeiter. Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf der Grundlage des EFZG haben, sind bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten grundsätzlich zu berücksichtigen.

Nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Arbeitgebers anzurechnen sind insbesondere folgende Personen:

- zur Berufsausbildung Beschäftigte, einschließlich Teilnehmer an dualen Studiengängen
- Personen in einem in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikum
- Volontäre

- Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr (FSJ/FÖJ) und am Bundesfreiwilligendienst
- im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stammarbeitgeber im Inland aufgelöst wird oder ruht und ein neuer/zusätzlicher Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber begründet wird (dadurch keine Entgelt- bzw. Entgeltfortzahlung im Inland)
- schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX (hierunter fallen auch die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Personen)
- behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen
- behinderte Menschen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich anerkannter Werkstätten
- Heimarbeiter, es sei denn, durch Tarifvertrag ist bestimmt, dass sie anstelle der Zuschläge (vgl. A X) bei Arbeitsunfähigkeit wie Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung erhalten
- Vorstandsvorsitzende und -mitglieder
- GmbH-Geschäftsführer (Gesellschafter- und Fremdgeschäftsführer)

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.

- ausländische Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaates sind (A1-Bescheinigung) und im Rahmen dessen auch Anspruch auf Geldleistungen im Krankheitsfall und bei Mutterschaft nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 haben
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie in sonstigen Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung von Bezügen (einschließlich Freistellungen, die auf einer Wertguthabenvereinbarung entsprechend § 7b SGB IV beruhen), wenn mit dem Ende der Freistellung ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden ist
- bei Unternehmensinsolvenzen die von der Arbeit freigestellten Arbeitnehmer
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung)
- in der Landwirtschaft mitarbeitende versicherungspflichtige Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers

Für Teilzeitbeschäftigte sieht das AAG eine besondere Regelung vor, die der im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung (> 30 Stunden, zu berücksichtigen mit dem Faktor 1,00) 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. (Beispiel 1)

BEISPIEL 1

Eine GmbH beschäftigte im Vorjahr durchgehend die folgenden Arbeitnehmer:

Beschäftigte	Wochenarbeitszeit	Anrechnung
1 Geschäftsführer	40 Stunden	–
2 Meister	40 Stunden	2,00
3 Büroangestellte	40 Stunden	3,00
12 Gesellen	40 Stunden	12,00
4 Auszubildende	40 Stunden	–
2 schwerbehinderte Menschen	30 Stunden	–
1 Teilzeitbeschäftigter	32 Stunden	1,00
1 Teilzeitbeschäftigter	25 Stunden	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,50
1 Teilzeitbeschäftigter	12 Stunden	0,50
2 Reinigungskräfte	10 Stunden	0,50
32 insgesamt		**21,25**

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.

3. Schwankende Beschäftigtenzahl

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

Hierbei ist regelmäßig von der jeweiligen Zahl der am Ersten des Kalendermonats Beschäftigten auszugehen. Sind im Laufe des Monats neue Mitarbeiter eingestellt worden, zählen diese also erst ab dem Ersten des Folgemonats mit.

Tipp: 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**

4. Neu errichtete Betriebe

Wird im Laufe eines Kalenderjahres ein Betrieb neu gegründet, kann dieser sofort in das Ausgleichsverfahren U1 einbezogen werden. Dies jedenfalls immer dann, 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.

Personengleichheit: Zusammengerechnet werden muss immer dann, wenn es sich um ein und dieselbe 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 beschäftigte im Vorjahr:

a) in seinem handwerklichen Betrieb	
2 Meister*	2,00
18 Gesellen*	18,00
5 Büroangestellte*	5,00
3 Auszubildende	–
b) in seinem Verkaufsgeschäft	
4 Verkäuferinnen*	4,00
1 Teilzeitbeschäftigte (18 Wochenstunden)	0,50
1 Auszubildende	–
c) in seinem Haushalt	
1 Haushaltsgehilfe*	1,00

* Vollzeitbeschäftigung (> 30 Stunden)

Zahl der anrechenbaren Beschäftigten	30,50

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 diese vier Ausnahmen vor:

- in der Landwirtschaft mitarbeitende versicherungspflichtige Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers
- ein bestimmter Personenkreis, für den aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatus eine Sonderregelung gelten muss
- im Rahmen des SGB III bezuschusste betriebliche Einstiegsqualifizierungen bzw. Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen
- behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen

Hingegen sind Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr (FSJ/FÖJ) und am Bundesfreiwilligendienst in das U2-Verfahren einbezogen. Das heißt, die Träger bzw. Einsatzstellen erhalten ihre Aufwendungen im Mutterschaftsfall erstattet, im Gegenzug haben sie U2-Beiträge zu zahlen. Dies gilt analog auch für GmbH-Geschäftsführer, die als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne § 7 Abs. 1 SGB IV sind.

C III Umfang der Erstattung

1. Allgemeines

Wie bereits erwähnt, gibt es zwei Ausgleichskassen (U1/U2), in welche die Umlagebeiträge fließen. Die beteiligten Arbeitgeber können sich folgende 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 weitergezahlten 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 (Mutterschutzlohn),
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf den Mutterschutzlohn entfallen (sofern keine pauschale Erstattung vorgesehen ist).

Arbeitgeberanteile

Außer dem klassischen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer.

Nicht erstattungsfähig sind dagegen die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagebeiträge zur U1 und U2 (vgl. C V) sowie die Insolvenzgeldumlage.

2. Erstattung der Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer

Durch die Ausgleichskasse U1 werden 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 (bAV) können eben-

falls 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).

In größeren Zeitabständen als monatlich gewährte Zuwendungen des Arbeitgebers zur bAV gehören als Einmalzahlungen selbst dann nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen, wenn eine Umrechnung des z. B. viertel- oder halbjährlich gezahlten Gesamtbeitrags in anteilige Monatswerte erfolgt. Ausnahme: In größeren Zeitabständen als monatlich abgerechnete Zuwendungen zur bAV sind einzubeziehen, sofern sie für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen geleistet werden, da sich der Charakter des laufenden Arbeitsentgelts durch die lediglich kumulierte Beitragszahlung nicht verändert.

3. Auszubildende, Volontäre und Praktikanten

Die Ausgleichskasse U1 tritt auch für die Vergütung ein, die Auszubildenden bis zu sechs Wochen weitergezahlt wird, wenn sie infolge einer unverschuldeten 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 Maßnahmen 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 nicht von Bedeutung, 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. Urlaubs- oder 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: Tritt die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im Laufe eines Arbeitstages ein, wird dieser ange-

brochene Tag bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist regelmäßig nicht mitgerechnet (vgl. A III 2). Das für die ausgefallenen Arbeitsstunden gezahlte Arbeitsentgelt wird folglich nicht auf Grundlage des EFZG gezahlt und ist daher nicht erstattungsfähig.

5. Erstattung Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot

Darf eine Arbeitnehmerin laut MuSchG ihre Beschäftigung nicht oder nur unter veränderten Bedingungen weiter ausüben, ist die Ausgleichskasse U2 für die Erstattung des Mutterschutzlohns (vgl. B VIII) zuständig. Es wird nur das Arbeitsentgelt erstattet, zu dessen Fortzahlung der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbots gesetzlich verpflichtet ist. (Beispiel 1)

Wichtig: Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG und eine – ggf. auch auf der Schwangerschaft beruhende – krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließen sich gegenseitig aus. Ist eine schwangere Arbeitnehmerin arbeitsunfähig, scheidet eine Erstattung aus der U2 aus. Allerdings ist eine Erstattung der Aufwendungen aus der Ausgleichskasse U1 möglich, sofern der Arbeitgeber daran teilnimmt. Wann welche der Ausgleichskassen in Anspruch genommen werden kann, richtet sich nach der Beurteilung des behandelnden Arztes, der entweder das Bestehen von Arbeitsunfähigkeit feststellt oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausspricht.

BEISPIEL 1

Mitteilung der Schwangerschaft am	15. 9.
Interne Arbeitsplatzumbesetzung ab	1. 10.
Bruttoverdienst im Juli	1.790 EUR
im August	1.690 EUR
im September (noch voll Akkord)	1.840 EUR
im 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 × 31 Kalendertage =	207,70 EUR

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

6. Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld

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

Wie bereits erwähnt, gilt ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und damit eine Anspruchsdauer aus der U2 während der Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung (vgl. B IV 3/4). Diese Frist verlängert sich bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen, das gilt auch, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung beim Neugeborenen eine Behinderung ärztlich festgestellt wird. 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 Sechs-Wochen-Frist vor der Geburt verkürzt hat. (Beispiel 2)

BEISPIEL 2

Schutzfrist: 14. 3. – 20. 6.	99 Tage
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	20 EUR
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld:	99 Tage zu je 7 EUR
Erstattungsfähig	693 EUR
Erstattungssatz	100 %
Erstattungsbetrag	693 EUR

Auch im Falle der Schutzfristen nach einer Fehlgeburt (vgl. B IV 2) sowie für den Tag der Fehlgeburt selbst besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und somit ein Erstattungsanspruch für den Arbeitgeberzuschuss aus der U2.

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, kann er seinen Erstattungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse geltend machen.

Erfolgt die Abrechnung der Erstattungsbeträge zusammen mit der Beitragsabrechnung zur Sozialversicherung, 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, Seite 44)

BEISPIEL 2

Ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit	21. 9. – 30. 9.
Entgeltabrechnung für den laufenden Monat am	24. 9.
Erstattungsantrag am	24. 9.
für die gesamte Arbeitsunfähigkeit, d. h. einschließlich	25. 9. – 30. 9.

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 einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe an die zuständige Ausgleichskasse. Diese übermittelt stets einen Datensatz Rückmeldung AAG (DSRA) an den Arbeitgeber zurück – also sowohl, wenn dem Erstattungsantrag vollständig entsprochen wird (Kennzeichen Feststellung „1"), als auch, wenn er vollständig abzulehnen ist („3").

Darüber hinaus erfolgt eine Rückmeldung auch bei Abweichungen zwischen dem festgestellten und dem ursprünglich beantragten Erstattungsbetrag („2"). Die Ausgleichskasse gibt dabei einen der auf Seite 45 abgebildeten Abweichungsgründe an.

3. Verrechnung

Die Verrechnung von Erstattungsbeträgen mit Sozialversicherungsbeiträgen oder Umlagen durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich möglich. Sollen die Erstattungsbeträge verrechnet werden, gibt es im Entgeltabrechnungsprogramm bzw. in der Ausfüllhilfe (Datenbaustein Bankverbindung, DBBV) die Möglichkeit, dies entsprechend zu kennzeichnen (0 = Überweisung, 1 = Verrechnung, 2 = Gutschrift).

Auch seitens der Ausgleichskasse kann verrechnet werden, insbesondere dann, wenn Erstattungsbeträge zu Unrecht an den Arbeitgeber ausgezahlt wurden.

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**

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

Abweichungsgründe (Datenbaustein DBRA)

01	Erstattungssatz nicht korrekt
02	Erstattungszeitraum abweichend/außerhalb vom Beschäftigungszeitraum
03	Erstattung U1 über RV-BBG-Ost beantragt und auf RV-BBG-Ost reduziert (Satzungsregelung)
04	Erstattung U1 über RV-BBG-West beantragt und auf RV-BBG-West reduziert (Satzungsregelung)
05	Erstattungszeitraum fällt teilweise in den Bezug einer Entgeltersatzleistung
06	Erstattungszeitraum liegt teilweise im Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung)
07	Erstattungszeitraum teilweise abweichend zum bestehenden EFZ-Anspruch (z. B. Höchstanspruchsdauer überschritten)
08	Erstattung für den ersten Tag der AU beantragt, an dem aber noch gearbeitet wurde
09	Erstattungszeitraum liegt teilweise außerhalb vom Mutterschaftsgeldzeitraum
10	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht korrekt berücksichtigt
11	GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht pauschal berücksichtigt
12	GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht in tatsächlicher Höhe berücksichtigt
13	Antrag umfasst bereits erstattete Zeiträume
14	Sonstige
15	Es konnte keine Teilnahme am Umlageverfahren für den Erstattungszeitraum festgestellt werden
16	Es ist keine Versicherungszeit/Mitgliedschaft für den Beschäftigten feststellbar
17	Geringfügig Beschäftigter – Zuständigkeit Knappschaft-Bahn-See
18	Erstattungszeitraum ist verjährt
19	Beschäftigungsverbot nicht alleiniger Grund für Arbeitsausfall
20	GSV-Beitrag bei U1-Erstattungen nicht erstattungsfähig (Satzungsregelung)
21	Erstattungszeitraum fällt vollständig in den Bezugszeitraum einer Entgeltersatzleistung
22	Erstattungszeitraum liegt vollständig im Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung)
23	Für den Erstattungszeitraum besteht kein EFZ-Anspruch (z. B. Höchstanspruchsdauer überschritten)
24	Für den Erstattungszeitraum liegt kein Mutterschaftsgeldzeitraum vor
25	Erstattungszeitraum liegt vollständig in einem bereits erstatteten Zeitraum
26	Der Antrag enthält Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht erstattungsfähig sind
27	Für die Person besteht kein Erstattungsanspruch nach dem AAG
28	Fehlzeit bestand aufgrund Erkrankung des Kindes
29	Versagung wegen fehlender Mitwirkung
30	Teilnahme am freiwilligen Ausgleichsverfahren nach § 12 AAG
31	Beschäftigungsverbot liegt (teilweise) innerhalb einer Schutzfrist nach dem MuSchG
32	Es liegt kein Beschäftigungsverbot vor

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**

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. Das gilt insbesondere, 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 Verdienstausfalls, 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: Im Datensatz DSER (vgl. C IV 2) gibt es ein Pflichtfeld „Abtretung", in dem rechtsverbindlich anzugeben ist, ob abgetreten werden soll oder nicht. Eine manuelle Abtretungserklärung in Papierform erübrigt sich damit.

6. Verjährung

Der Erstattungsanspruch gegenüber den Ausgleichskassen kann innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres seiner Entstehung geltend gemacht werden. Danach gilt er als verjährt.

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 zulässig und häufig anzutreffen.

3. Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt

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

Zahlung von	Umlagepflicht
Ausbildungsvergütung	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Erholungsbeihilfe (bei Berufskrankheiten)	**nein,** kein Arbeitsentgelt
Geburtsbeihilfe	**nein,** Einmalzahlung
Gehalt	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Gratifikationen	**nein,** Einmalzahlung
Heiratsbeihilfe	**nein,** Einmalzahlung
Jubiläumszuwendung	**nein,** Einmalzahlung
Lohn	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Mehrarbeitsvergütung	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Provision (monatlich)	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Sachbezüge (> 50 EUR/Monat)	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Trinkgeld, freiwilliges	**nein,** kein Arbeitsentgelt
Urlaubsgeld	**nein,** Einmalzahlung
Vermögenswirksame Leistungen	**ja,** laufendes Arbeitsentgelt
Weihnachtsgeld	**nein,** Einmalzahlung
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	**nein,** kein Arbeitsentgelt

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

Fiktive Arbeitsentgelte bleiben 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.

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 U1 und U2 sind maximal aus der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung zu berechnen (2026: 8.450 EUR/Monat).

Übergangsbereich
Bei Arbeitnehmern mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt stets die reduzierte beitragspflichtige Einnahme.

Aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sind keine Umlagebeiträge zu entrichten. In diesem Zusammenhang sind zwei Fallgestaltungen interessant:

- Frage: Was geschieht, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt durch eine Einmalzahlung die Grenze von 2.000 EUR überschreitet?
  Antwort: Auch für die Bemessung der Umlagebeiträge ist nicht mehr von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme auszugehen.

- Frage: Wie ist in den Monaten zu verfahren, in denen die 2.000 EUR durch eine Einmalzahlung überschritten werden, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt ansonsten weiter im Übergangsbereich liegt?
  Antwort: 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.

4. Zahlung der Umlage

Die Umlagebeiträge sind gemeinsam mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen im Beitragsnachweis-Datensatz an die Einzugsstellen zu übermitteln (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren).

Dementsprechend 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. Beitragsabrechung („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

35. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2026 • GK200204

© PRESTO Gesundheits-
Kommunikation GmbH

www.presto-gk.de

Bildnachweis: Louis-Paul Photo/stock.adobe.com

BKK-Arbeitgeberversicherung

Internet: **www.bkk-aag.de** Telefon: **0391 72518-100**

BKK LANDESVERBAND MITTE
ARBEITGEBERVERSICHERUNG