

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes

unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK

Entgeltfortzahlung & Ausgleichsverfahren



MERKBLATT



ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG

Wird ein Mitarbeiter aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er in der Regel bis zu sechs Wochen lang sein Gehalt unverändert weiter. Dieser Anspruch ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) festgelegt.

Das EFZG gilt für alle Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeitsverhältnis oder in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis stehen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist nicht vom Umfang des Arbeitsverhältnisses abhängig. Anspruchsberechtigt sind daher auch Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung ausüben.

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen gleichgestellte Personen haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Von dem gesetzlichen Recht der Entgeltfortzahlung darf nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden.

Sollte der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nicht nachkommen, erhält der Versicherte zunächst Krankengeld. Der strittige Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber geht bis zur Höhe des gezahlten Krankengelds auf die Krankenkasse über. Sie nimmt dann hinsichtlich dieses Teilbetrags die weitere Klärung mit dem Arbeitgeber vor.

Anspruchsvoraussetzungen

Den Ausgangspunkt für die Entgeltfortzahlung bildet folgender Grundsatz: Der Entgeltanspruch bleibt dann erhalten, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit unverschuldet daran gehindert wird, seine Beschäftigung auszuüben.

Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis

Die Anwendung des EFZG setzt ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis voraus. Grundlage dafür ist der Abschluss eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrags. Der Berufsausbildungsvertrag ist schriftlich zu fixieren. Für den Arbeitsvertrag gilt grds. Formfreiheit, d. h., er kann wirksam mündlich oder schriftlich, ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden.

Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfähigkeit

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn der Arbeitnehmer durch die Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

Die Ursache der Krankheit ist – abgesehen vom Selbstverschulden – ohne Bedeutung. Entgeltfortzahlung ist somit beispielsweise auch zu leisten bei Arbeitsunfähigkeit durch eine Berufskrankheit oder durch einen Sport-, Verkehrs- oder sonstigen Unfall. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn man infolge Krankheit daran gehindert ist, seiner bisherigen Berufstätigkeit nachzugehen, oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustands weiterarbeiten könnte.

Arbeitsunfähigkeit ist auch dann anzuerkennen, wenn nicht die Krankheit selbst, sondern ihre Folgen – beispielsweise ein ärztlicher Eingriff, eine stationäre Beobachtung oder Behandlung in einem Krankenhaus bzw. der Defekt eines Körperersatzstücks oder eines anderen Hilfsmittels – dazu führen, dass die Beschäftigung nicht ausgeübt werden kann.

Selbstverschulden

Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn ihn an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft.

Für das Entgeltfortzahlungsrecht gilt in diesem Zusammenhang ein eigenständiger Begriff: Eine selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeit ist nur bei einem groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten gegeben. Nicht schon jede leichte Fahrlässigkeit bei der Krankheitsentstehung ist somit als Verschulden anzusehen.

Die Beweislast für das Vorliegen von Selbstverschulden trägt im Allgemeinen der Arbeitgeber. Liegen aber Umstände vor, die nach der Lebenserfahrung von vornherein auf ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers schließen lassen, muss ausnahmsweise dieser das Gegenteil beweisen.

Kein Selbstverschulden liegt vor bei:

- › Trunkenheit und Sucht
- › Selbsttötungsversuch
- › Sportunfällen

Ob bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer ein Selbstverschulden anzunehmen ist, wenn er nach einer Therapie wieder rückfällig wird, ist eine Frage des Einzelfalls und im Streitfall durch ein gerichtliches Sachverständigengutachten zu klären.

Dagegen kann – vorbehaltlich einer Einzelfallprüfung – ein Selbstverschulden angenommen werden bei:

- › tätlicher Auseinandersetzung, wenn der Arbeitnehmer die Auseinandersetzung provoziert oder begonnen hat (einzelfallabhängig)
- › Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften

- › Missachtung ärztlicher Anordnungen und pflichtwidrigem Verhalten
- › Verkehrsunfällen, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten als Verkehrsteilnehmer verstößt (z. B. Verkehrsunfall nach Tabletteneinnahme, wenn im Beipackzettel auf eine Beeinträchtigung der Fahrtauglichkeit hingewiesen wurde, oder Trunkenheitsfahrten, auch Mitfahrt bei einem erkennbar fahruntüchtigen Fahrer oder Missachtung der Vorfahrt)

Schwangerschaftsabbruch und Sterilisation

Einer unverschuldeten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt ist eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder ein nicht rechtswidriger Abbruch der Schwangerschaft.

Organspende

Auch die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Lebendspende von Organen oder Geweben ist vom Geltungsbereich des EFZG abgedeckt. Die Arbeitsverhinderung wegen Organspende ist der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Dasselbe gilt auch für Spenden von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen.

Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahme

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen besteht auch bei medizinischen Maßnahmen zur Vorsorge oder Rehabilitation. Voraussetzung ist, dass die Maßnahme von einem Sozialleistungsträger bewilligt worden ist (z. B. von der Krankenkasse, einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Unfallversicherungsträger) und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Arbeitspflicht dem Grunde nach

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit bzw. Vorsorge-/Rehabilitationsmaßnahme der maßgebende Grund für den Arbeitsausfall ist. Fällt die Arbeitszeit wegen eines gesetzlichen Feiertages und gleichzeitig wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus, erhält der Arbeitnehmer Vergütungsfortzahlung in Höhe der Feiertagsvergütung. Wird ein bezahlter Urlaub durch Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, muss

der Arbeitgeber für diese Zeit ebenfalls Entgeltfortzahlung leisten. Bei Arbeitsunfähigkeit während eines unbezahlten Urlaubs kommt im Allgemeinen Entgeltfortzahlung nicht in Betracht.

Arztbesuch

Muss ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt oder Zahnarzt aufsuchen und ist arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Besteht keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, hat der Arbeitnehmer unter Umständen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung wegen kurzfristiger Arbeitsverhinderung. Kann der Arzttermin auch in der Freizeit wahrgenommen werden, ist der Anspruch auf Vergütungsfortzahlung ausgeschlossen.

Mutterschutz/Elternzeit

Während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und während einer Elternzeit fällt die Arbeitsleistung wegen der Schwangerschaft bzw. Mutterschaft aus. Folglich ist in diesen Zeiten der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen. Solche Zeiten bleiben bei der Berechnung der sechswöchigen Bezugsdauer außer Ansatz.

Streik

Für Zeiten, in denen Arbeitskampfmaßnahmen zur Stilllegung des gesamten Betriebs führen, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Führt der Streik nicht zur Stilllegung des gesamten Betriebs, muss bei Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet werden, wenn diese bereits vor Beginn des Streiks eingetreten ist, sich der Arbeitnehmer nicht an dem Streik beteiligt und grundsätzlich hätte beschäftigt werden können. Bei Arbeitsunfähigkeit nach Beginn der Arbeitskampfmaßnahmen besteht nur dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nicht am Arbeitskampf beteiligt war.

Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen

Bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen kommt die Entgeltfortzahlung erst nach vier-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) zum Tragen. Ein Arbeitnehmer, der in den ersten vier Wochen nach der Beschäftigungsaufnahme erkrankt, hat also erst ab der fünften Woche Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung. Krankengeldanspruch besteht bereits ab dem ersten Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde.

Dauer der Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht von Beginn der Arbeitsunfähigkeit an und besteht für sechs Wochen.

Hat der Arbeitnehmer am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, bleibt der angebrochene Arbeitstag bei der Berechnung der Frist von sechs Wochen unberücksichtigt. Die Frist beginnt daher erst am nächsten Tag und der Arbeitnehmer bekommt für die verbleibende Zeit des Arbeitstages, in dessen Verlauf er erkrankt ist, noch das volle Arbeitsentgelt ausgezahlt.

Fällt die Arbeitsleistung am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit in vollem Umfang aus, dann ist der Arbeitgeber berechtigt, diesen Tag in die sechswöchige Frist einzubeziehen – der Anspruch endet daher mit Ablauf des 42. Tages.

Tritt schon vor Ablauf der Wartezeit Arbeitsunfähigkeit ein und dauert diese darüber hinaus an, beginnt die Sechs-Wochen-Frist mit dem ersten Tag der fünften Woche des Beschäftigungsverhältnisses.

Eintritt einer anderen Krankheit

Die Begrenzung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf sechs Wochen gilt grds. für jeden Fall von Arbeitsunfähigkeit. Die Anspruchsdauer verlängert sich nicht etwa dadurch, dass eine neue Krankheit – die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht – hinzutritt.

Beispiel 1		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	26.6. bis 18.7.2019	23 Tage
Krankheit A/B	19.7. bis 25.7.2019	7 Tage
Krankheit B	25.7. bis 16.8.2019	23 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A/B	26.6. bis 6.8.2019	42 Tage

Liegen zwei voneinander völlig unabhängige – in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte – Arbeitsunfähigkeitsfälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ein erneuter sechswöchiger Anspruch besteht selbst dann, wenn die zweite Arbeitsunfähigkeit bereits an dem Tag eintritt, an dem die erste geendet hat.

Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung

Wird ein Arbeitnehmer erneut wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, für die er bereits Entgeltfortzahlung erhalten hat, kommt innerhalb eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses eine Anrechnung der früheren Bezugszeiten in Betracht.

Auch wenn die Entgeltfortzahlung nicht zusammenhängend verläuft, besteht der Anspruch für 42 Kalendertage. Die Zahl der Arbeitstage ist ohne Bedeutung.

Sechs-Monats-Zeitraum

Wird der Arbeitnehmer infolge Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, bleibt ihm wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit der Anspruch auf Arbeitsentgelt für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen erhalten. Das setzt aber voraus, dass er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war.

Beispiel 2		
Erkrankung außerhalb der 6-Monats-Frist		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	23.8. bis 17.10.2018	56 Tage
Krankheit A	8.5. bis 22.5.2019	15 Tage
6-Monats-Zeitraum	8.11.2018 bis 7.5.2019	
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	23.8. bis 3.10.2018	42 Tage
Krankheit A	8.5. bis 22.5.2019	15 Tage

Zwölf-Monats-Zeitraum

Es besteht aber auch dann ein Anspruch auf einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Beispiel 3		
Arbeitsunfähigkeit wegen		
Krankheit A	2.1. bis 30.1.2018	29 Tage
	26.6. bis 25.7.2018	30 Tage
	18.12.2018 bis 9.1.2019	23 Tage
	5.6. bis 12.7.2019	38 Tage
12-Monats-Zeitraum	2.1.2018 bis 1.1.2019	
Entgeltfortzahlung		
	2.1. bis 30.1.2018	29 Tage
	26.6. bis 8.7.2018	13 Tage
	5.6. bis 12.7.2019	38 Tage

Hinzutritt einer früheren Krankheit

Eine hinzugetretene Erkrankung beeinflusst die Entgeltfortzahlung grds. nicht, solange die Arbeitsunfähigkeit wegen der Krankheit fortbesteht, durch die sie begonnen hat. Endet aber die Arbeitsunfähigkeit wegen der ersten Krankheit und bildet nun die hinzugetretene Krankheit den Verhinderungsgrund, sind die früheren Bezugszeiten wegen dieser Krankheit anzurechnen.

Liegen zwei voneinander völlig unabhängige – in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte – Arbeitsunfähigkeitsfälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit

Fällt Arbeit durch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit aus, mindert sich die Entgeltfortzahlung auf die Beträge, die ohne die Arbeitsunfähigkeit erzielt worden wären. Es soll keine Besserstellung gegenüber den arbeitenden Kollegen geben. Hieraus folgt, dass für Tage, an denen die Arbeit völlig ruht, kein Entgeltanspruch besteht. Solche Tage verlängern nicht den sechswöchigen Anspruchszeitraum für die Entgeltfortzahlung.

Höhe der Entgeltfortzahlung

Für die Entgeltfortzahlung gilt das Entgeltausfallprinzip; d. h., der Arbeitgeber zahlt während der Arbeitsunfähigkeit für längstens sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter, das der Beschäftigte in dieser Zeit erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre.

Alle während der Arbeitsunfähigkeit eingetretenen Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis wirken sich somit auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus, etwa eine Verkürzung der Arbeitszeit (auch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit), eine Erhöhung des Arbeitsentgelts, aber auch ein Statuswechsel (z. B. Übernahme nach der Ausbildung zum Gesellen).

Fortzuzahlende Entgeltarten

Fortzuzahlen sind alle Bezüge, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte – und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie steuer- und beitragspflichtig sind. Dazu gehören insbesondere das nach Zeit oder Arbeitsleistung bemessene Arbeitsentgelt bzw. die Ausbildungsvergütung sowie die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, wenn zu den entsprechenden Zeiten Arbeit angefallen wäre.

Zuwendungen für eine Altersversorgung sind ebenfalls fortzuzahlen. Nicht zu berücksichtigen sind hingegen Sonderzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Überstundenvergütungen werden bei der Ermittlung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ebenfalls nicht berücksichtigt. Dies gilt sowohl für die Grundvergütung als auch für die Überstundenzuschläge.

Berechnung der Entgeltfortzahlung

Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen, ist eine Umrechnung erforderlich, wenn Arbeitsentgelt nur für den Teil eines Monats zu zahlen ist – vor allem also dann, wenn die Entgeltfortzahlung im Lauf eines Monats endet und die Arbeit anschließend nicht sofort wiederaufgenommen wird. In solchen Fällen ist bei der Umrechnung nach folgender Formel vorzugehen:

Monatsentgelt

: Zahl der Arbeitstage des Monats

x Zahl der Arbeitstage der Entgeltfortzahlung

Damit sind jedoch andere Umrechnungsmethoden (z. B. die Umrechnung nach Kalendertagen) nicht ausgeschlossen. Tarifvertragliche Regelungen haben auch hier Vorrang.

Bei festen Wochenlöhnen wird wie folgt umgerechnet:

Wochenlohn

: Zahl der Arbeitstage je Woche (5 bzw. 6)

x Zahl der Arbeitstage der Entgeltfortzahlung

Ein Stundenlohn wird für die Berechnung der Entgeltfortzahlung mit der Zahl der Stunden multipliziert, die infolge der Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind.

Leistungsentgelt

Erhält der Beschäftigte ein sog. Leistungsentgelt (z. B. Akkordlohn), richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem in der regelmäßigen Arbeitszeit erzielbaren Durchschnittsverdienst. Da dieses durch die Arbeitsunfähigkeit entfallene Arbeitsentgelt kaum exakt festzustellen ist, wird in der Regel ein Vergleich erforderlich. Dazu ist die Methode zu wählen, die dem Entgeltausfallprinzip am ehesten gerecht wird.

Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig.

Die Kürzung der Sonderzuwendung darf allerdings für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 25 Prozent des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

Altersteilzeit

Personen, die verkürzt arbeiten und Leistungen nach dem AlterstZG erhalten, sind für Zeiten, in denen sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, ebenfalls als Arbeitnehmer anzusehen.

Meldung, Nachweis und Bescheinigung

Wird ein Beschäftigter infolge Krankheit arbeitsunfähig, muss er dies und die voraussichtliche Dauer seinem Arbeitgeber unverzüglich (d. h. ohne schuldhaftes Zögern) mitteilen. Eine bestimmte Form ist hierfür nicht vorgeschrieben.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen muss der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung (neue Form) hierüber vorlegen, und zwar spätestens am darauffolgenden Arbeitstag.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der (Erst-)Bescheinigung angegeben, ist dem Arbeitgeber eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, die wiederum die voraussichtliche Zeit der (weiteren) Arbeitsunfähigkeit nennen muss. Die Bescheinigung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit wird auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungsanspruchs weiter verwendet. Der Arbeitgeber erhält auch bei Krankengeldbezug eine Durchschrift der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in der gewohnten Form.

Beratung und Begutachtung

Beziehen Beschäftigte Krankengeld, kann konkrete Beratung sinnvoll sein, um den Genesungsprozess zu unterstützen. Der Anspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung durch die Krankenkasse mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen, ist gesetzlich verankert. Die Inanspruchnahme des Angebots ist natürlich freiwillig.

Eine gutachterliche Stellungnahme des MDK kann von der Krankenkasse eingeholt werden, wenn dies zur Sicherung des Behandlungserfolgs – insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Sozialleistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit – oder zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten erforderlich ist.

Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland gelten besondere Anzeige- und Nachweispflichten.

Das EFZG schreibt ausdrücklich vor, dass der Arbeitnehmer für die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit die schnellstmögliche Art der Übermittlung nutzen und dabei auch die voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort angeben muss. Die Kosten der Mitteilung trägt der Arbeitgeber. In solchen Fällen muss der Arbeitnehmer auch seine Krankenkasse unverzüglich informieren. Ebenso muss er den Arbeitgeber über seine Rückkehr informieren.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, erlischt grds. auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bleibt ausnahmsweise weiterhin bestehen, wenn aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit oder ihrer Verlängerung gekündigt wird. Dass aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt worden ist, muss grds. der Arbeitnehmer darlegen und beweisen.

Aufhebungsvertrag

Die Vorschriften über die Aufrechterhaltung des Entgeltanspruchs über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus entfalten ihre Schutzwirkung auch dann, wenn an die Stelle einer Kündigung ein vom Arbeitgeber vorgeschlagener Aufhebungsvertrag tritt und der eigentliche Grund hierfür in der Arbeitsunfähigkeit zu suchen ist.

Kündigung durch den Arbeitnehmer

Über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus steht einem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung auch zu, wenn der Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher Gründe trifft den Kündiger.

Schadenersatz

Häufig beruht die Arbeitsunfähigkeit bzw. die sie auslösende Krankheit auf einem Ereignis, durch das ein Dritter zum Ersatz des entstandenen Verdienstaufschlags verpflichtet ist. Trotzdem muss der Arbeitgeber den Anspruch auf Entgeltfortzahlung erfüllen. Der gegen den Schädiger gerichtete Ersatzanspruch für Verdienstaufschlag geht bis zur Höhe des fortgezählten Arbeitsentgelts und der Nebenleistungen auf den Arbeitgeber über.



ENTGELTFORTZAHLUNGSVERSICHERUNG

Durch die Entgeltfortzahlungsversicherung werden die wirtschaftlichen Risiken im Krankheitsfall auf eine Gesamtheit vieler Klein- und Mittelbetriebe verteilt. Die rechtliche Grundlage bildet das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG).

Den Arbeitgebern mit bis zu 30 Beschäftigten wird ein Teil ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähige Arbeitnehmer (Beschäftigte und Auszubildende) erstattet. Die Aufwendungen bei Mutterschaft der Beschäftigten werden allen Arbeitgebern erstattet. Die Arbeitgeber zahlen dafür die Umlagen. Die Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten.

Die Entgeltfortzahlungsversicherung wird von der Krankenkasse durchgeführt, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Die Mini-job-Zentrale ist für alle geringfügig Beschäftigten zuständig.

Zu berücksichtigende Arbeitnehmer

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl werden grds. alle Arbeitnehmer mitgerechnet. Dabei wird auf die Beschäftigtenzahl am Ersten des maßgeblichen Monats abgestellt. Auszubildende werden nicht mitgezählt.

Feststellung der Teilnahme

Die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung muss der Arbeitgeber bei der Eröffnung seines Betriebs beurteilen – ansonsten zu Beginn eines Kalenderjahres. Die Feststellung über die Teilnahme gilt für das gesamte Kalenderjahr.

Eine förmliche Bestätigung durch die beteiligten Krankenkassen erfolgt nicht. Besteht ein Betrieb nicht im vollen Kalenderjahr, gelten besondere Regelungen.

Beginn und Ende der Teilnahme

Abgesehen von den Jahren der Betriebseröffnung bzw. -schließung gilt die Beteiligung an der Entgeltfortzahlungsversicherung für volle Kalenderjahre. Über die Teilnahme wird auf der Grundlage der Arbeitnehmerzahl des Vorjahres entschieden. Endet die Teilnahme mit dem Jahresende, sind auch nur die Arbeitgeberaufwendungen für die Zeit bis zum 31. Dezember erstattungsfähig.

Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Innerhalb der Entgeltfortzahlungsversicherung gibt es zwei eigenständige Verfahren: den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit U1 und den Ausgleich für Zahlungen bei Mutterschaft U2.

Für die Höhe der Erstattung gibt es einen gesetzlichen Rahmen. Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Krankenkassen über die Erstattungssätze, die in der Satzung verankert werden. In der U1 können die erstattungsfähigen Aufwendungen auf einen Betrag bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung beschränkt werden. In der U2 ist dies unzulässig.

Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1)

Zu den erstattungsfähigen Leistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit wegen unverschuldeter Krankheit, bei stationären medizinischen Vorsorgemaßnahmen sowie bei

ambulanten und stationären Rehabilitationsmaßnahmen gehören die Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer und die weitergezahlte Ausbildungsvergütung an Auszubildende. Auch die Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an Arbeitnehmer fortgezahlten Arbeitsentgelte werden erstattet. Allerdings kann die Satzung diesen Anspruch auch pauschal abgelden oder ausschließen. Einmalzahlungen, die dem Beschäftigten in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit zufließen, erhöhen nicht den Erstattungsanspruch.

Mutterschaftsaufwendungen (U2)

Die Aufwendungen, die den Arbeitgebern durch die wirtschaftliche Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, werden zu 100 Prozent ersetzt. Erstattet werden auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (ggf. in pauschaler Form), die auf das bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfrist fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallen.

Für die Dauer der Schutzfristen nach dem MuSchG erhalten die Arbeitnehmerinnen im Allgemeinen Mutterschaftsgeld. Es wird an gesetzlich krankenversicherte Frauen von ihrer Krankenkasse (begrenzt auf täglich 13 Euro) und an nicht gesetzlich krankenversicherte Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst wurde, vom Bundesversicherungsamt (hier begrenzt auf insgesamt 210 Euro) gezahlt. In beiden Fällen zahlt der Arbeitgeber ggf. die Differenz zwischen dem täglichen Betrag von 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt.

Erstattungsverfahren

Das infolge Krankheit bzw. Mutterschaft fortgezahlte Arbeitsentgelt erstattet die Krankenkasse dem Arbeitgeber auf Antrag. Die Anträge sind durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemuntersuchten maschinellen Entgeltabrechnungsprogrammen oder Ausfüllhilfen (z.B. sv.net) zu übermitteln. Sie werden der Datenannahmestelle der jeweils zuständigen Krankenkasse übermittelt, die die

Dateien an die Krankenkasse weiterleitet. Ausnahme: Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijob-Zentrale zuständig.

Identifizierungsmerkmale für die maschinelle Zuordnung der Erstattungsanträge sind die Absendernummer des Arbeitgebers und die Versicherungsnummer des Beschäftigten. Als gültige Versicherungsnummer muss die Rentenversicherungsnummer des Beschäftigten aus dem Sozialversicherungsausweis angegeben werden.

Im Datensatz wird unterschieden, ob es sich um einen Antrag auf Erstattung von Krankheitsaufwendungen (Abgabegrund 01), Arbeitgeberaufwendungen bei einem Beschäftigungsverbot (Abgabegrund 02) oder bei Mutterschaftsaufwendungen (Abgabegrund 03) handelt.

Der Arbeitgeber erhält eine maschinelle Rückmeldung, wenn dem Erstattungsantrag der Höhe nach nicht entsprochen wird. Außerdem wird der Grund für die Abweichung angegeben. Aber auch wenn Anträgen unverändert entsprochen wird, ist eine Rückmeldung vorgesehen.

Umlagen

Die Krankenkasse ist dazu verpflichtet, die Entgeltfortzahlungsversicherung kostendeckend durchzuführen. Durch Umlagen der beteiligten Arbeitgeber werden die erforderlichen Mittel aufgebracht. Entsprechend der zwei eigenständigen Verfahren gibt es zwei unterschiedliche Umlagesätze:

- › U1 für den Ausgleich von Aufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- › U2 für den Ausgleich der Zahlungen bei Mutterschaft

Für die Erstattung der Aufwendungen bei Krankheit bieten die Krankenkassen differenzierte Umlage- und Erstattungssätze an. Die Umlagen werden nach dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten bemessen. Das Arbeitsentgelt ist höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung maßgebend. Umlagebeträge werden generell nur vom laufenden Arbeitsentgelt berechnet. Die Umlagebeträge werden zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen abgeführt.