

# Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, müssen Sie als Arbeitgeber Lohn oder Gehalt grundsätzlich für bis zu sechs Wochen weiterzahlen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, tritt zumeist die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

In welchen Fällen, in welcher Höhe Sie das Entgelt fortzahlen müssen und was Sie sonst noch beachten sollten, haben wir in diesem Beratungsblatt zusammengefasst.

Viele der dargestellten Grundsätze ergeben sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz, sondern aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG).

Sie haben weitere Fragen? Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrer TK-Geschäftsstelle stehen Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Ihre Techniker Krankenkasse

In Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen können vom Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden. Dies ist aber grundsätzlich nur möglich, wenn die getroffenen Vereinbarungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.



## Allgemeines

Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) gelten gleichermaßen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern bestehen nicht.

Besondere Bestimmungen gibt es allerdings für Beamte und beamtenähnliche Beschäftigungsverhältnisse. Auf diese Sonderregelungen gehen wir hier aber nicht ein.

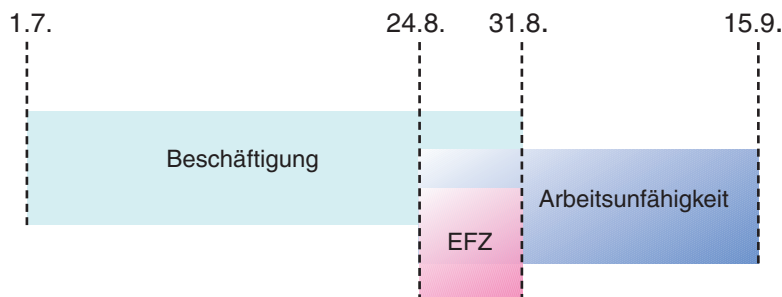
## Personenkreis

Arbeitnehmer, also Arbeiter, Angestellte und Auszubildende haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Daher haben auch Arbeitnehmer, die im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung arbeitsunfähig erkranken, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Gleiches gilt für befristete – zum Beispiel kurzfristige – Beschäftigungen allerdings endet der Anspruch mit dem letzten Beschäftigungstag. (Beispiel 1)

### Beispiel 1

Eine Hausfrau ist befristet beschäftigt vom 1.7. bis zum 31.8. Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei. Vom 24.8. bis zum 15.9. ist sie arbeitsunfähig.

Der Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung leisten vom 24.8. bis zum 31.8. Die Entgeltfortzahlung endet mit dem 31.8., da die Beschäftigung von vornherein bis zu diesem Datum befristet war.



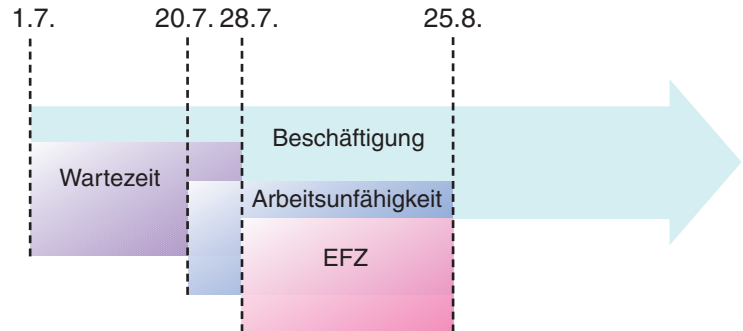
### Wartezeit

Ein neu eingestellter Arbeitnehmer hat in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dafür zahlt in der Regel die Krankenkasse Krankengeld. Besteht die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der vierten Beschäftigungswoche hinaus, zahlt der Arbeitgeber vom Beginn der fünften Woche an das

### Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1.7. eine unbefristete Beschäftigung auf. Innerhalb der Wartezeit (1.7. bis 28.7.) wird er ab 20.7. arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit endet am 25.8.

Der Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung leisten nach Ende der Wartezeit, also ab 29.7. für bis zu sechs Wochen. Da die Arbeitsunfähigkeit nur bis zum 25.8. besteht, endet mit diesem Datum auch die Entgeltfortzahlung.



### Hinweis

Obgleich während der Wartezeit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern ggf. auf Krankengeld besteht, wird für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge auch in den ersten vier Wochen nicht der erhöhte Beitragssatz herangezogen. Es gilt auch für diese Zeit der allgemeine Beitragssatz.

Arbeit zu verrichten, oder wenn er die Arbeit nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustandes erbringen kann. Dieselbe Erkrankung kann – je nach Beruf – bei dem einen Mitarbeiter zur Arbeitsunfähigkeit führen, während ein anderer trotz der Erkrankung arbeitsfähig bleibt.

### Beispiel 3

Nach einem Unfall muss der Arbeitnehmer einen Gehgips am linken Fuß tragen. Weitere Beeinträchtigungen bestehen nicht. Ist der Arbeitnehmer körperlich tätig oder hat eine Tätigkeit, die ständiges Stehen oder Gehen voraussetzt (z.B. Maurer oder Verkäufer), wird in diesem Fall Arbeitsunfähigkeit bestehen. Bei einer sitzenden Tätigkeit (z.B. Sekretärin) kann durchaus Arbeitsfähigkeit bestehen.

Einer Krankheit gleichgestellt sind eine nicht rechtswidrige Sterilisation und ein nicht rechtswidriger Abbruch der Schwangerschaft.

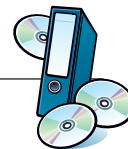
Auf die Ursache der Arbeitsunfähigkeit kommt es grundsätzlich nicht an. Der Anspruch besteht also auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeits-, Sport- oder Verkehrsunfall verursacht wurde.

Entgelt für bis zu sechs Wochen fort. Die Wartezeit verkürzt also den Fortzahlungsanspruch nicht. (Beispiel 2)

### Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vor, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht mehr in der Lage ist, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende

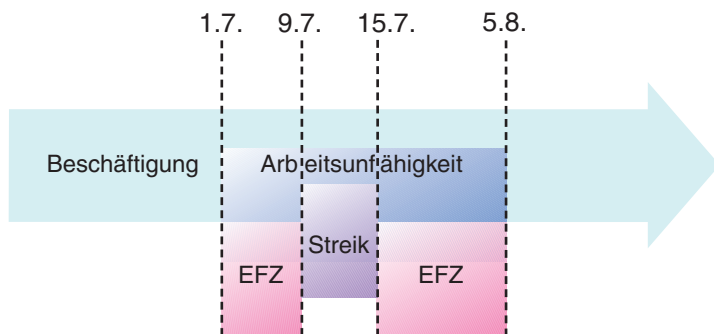
Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein. Anspruch auf die Entgeltfortzahlung besteht also nur dann, wenn der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit die Arbeitsleistung erbracht hätte. (Beispiel 4)



#### Beispiel 4

Ein Arbeitnehmer ist vom 1.7. bis zum 5.8. arbeitsunfähig. In der Zeit vom 10.7. bis 14.7. wird der Betrieb bestreikt. Von diesem Streik wäre – bei Arbeitsfähigkeit – auch der Arbeitnehmer betroffen.

Der Arbeitgeber leistet vom 1.7. bis zum 9.7. und vom 15.7. bis zum 5.8. Entgeltfortzahlung. In der dazwischen liegenden Zeit ist die Arbeitsunfähigkeit nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall. Damit besteht kein Anspruch auf Entgeltzahlung.



#### Hinweise zu Sonderfällen:

- **Urlaub:** Tritt während des Urlaubs Arbeitsunfähigkeit ein, so werden die Krankheitstage nicht auf die Urlaubstage angerechnet. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt nur für den gesetzlich, tarif- oder einzelvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub. Bei unbezahltem Sonderurlaub besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur, wenn er im Anschluss an Erholungsurlaub genommen wird, und der Gesamtzeitraum als einheitlicher Erholungsurlaub anzusehen ist. Bei Bildungsurlaub besteht Entgeltfortzahlungsanspruch wie bei Erholungsurlaub.
- **Erziehungsurlaub:** Während des Erziehungsurlaubs besteht ohnehin kein Gehaltsanspruch, da das Arbeitsverhältnis ruht. Folglich muss auch im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung geleistet werden. Etwas anderes gilt, wenn während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.
- **Feiertage:** Fallen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und ein gesetzlicher Feiertag zusammen, so wird das Entgelt wegen der Erkrankung weitergezahlt. Die Höhe des Entgelts richtet sich allerdings nach der Feiertagsregelung. Der Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung wird durch Feiertage, die in diesem Zeitraum liegen, nicht verlängert.

- **Altersteilzeit:** Wird der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase, also wenn er ohnehin nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, arbeitsunfähig krank, so erhält er keine Entgeltfortzahlung nach dem EFZG, sondern das im Rahmen der Altersteilzeit vereinbarte Entgelt.
- **Kurzarbeit:** Wenn am Tag der Arbeitsunfähigkeit wegen Kurzarbeit gar nicht gearbeitet worden wäre, besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wäre verkürzt gearbeitet worden, so wird Entgeltfortzahlung für diese verkürzte Arbeitszeit geleistet. Lag die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der Kurzarbeit vor, und wäre bei Arbeitsfähigkeit Kurzarbeitergeld zu zahlen, so zahlt die Krankenkasse neben der (verminderten) Entgeltfortzahlung ein Krankengeld. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit ein, wird neben der verminderten Entgeltfortzahlung das Kurzarbeitergeld gezahlt. Die Auszahlung nimmt der Arbeitgeber im Auftrag des Arbeitsamtes vor.
- **Wehrdienst:** Während des Wehrdienstes ruht das Arbeitsverhältnis, so dass kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Der Fortzahlungsanspruch beginnt ggf. nach Beendigung des Wehrdienstes. Die Krankheitszeiten während des Wehrdienstes werden nicht auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet.

- **fehlende Arbeitserlaubnis:** Besteht für einen Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis, so hat er dennoch Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er bei Arbeitsfähigkeit auch ohne die Arbeitserlaubnis beschäftigt worden wäre. Gleiches gilt, wenn die Arbeitserlaubnis auf Antrag sofort und ohne Verzögerung erteilt worden wäre.

#### Selbstverschuldete Krankheit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn den Arbeitnehmer an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft. Ein schuldhaftes Verhalten liegt nach der Rechtsprechung vor, „wenn der Arbeitnehmer in erheblichen Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt“.

Hier einige Beispiele zur Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet ist:

- **Alkohol- und Drogenmißbrauch:** Bei Unfällen, die auf übermäßigem Alkohol- oder Drogengenuss zurückzuführen sind, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- **Alkoholabhängigkeit:** Alkoholismus stellt in der Regel eine unverschuldete Krankheit dar. Es kommt aber jeweils auf die Umstände des Einzelfalles an. Bei Rückfällen nach einer erfolgreichen, längere Zeit zurückliegenden Entziehungskur oder bei Alkoholgenuss entgegen ausdrücklichem ärztlichen Verbot, liegt zu meist ein Selbstverschulden vor.
- **Fehlverhalten während der Arbeitsunfähigkeit:** Verzögert der Arbeitnehmer durch sein Verhalten (z.B. wenn ärztliche Anweisungen nicht beachtet werden) den Heilungsprozess, und wird die Arbeitsunfähigkeit dadurch unnötig verlängert, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- **Leichtsinniges Herbeiführen einer Krankheit:** Werden durch besonders leichtsinniges Verhalten Krankheiten herbeigeführt, so muss der Arbeitgeber das Entgelt nicht fortzahlen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Bekleidung den Witterungsbedingungen in keiner Weise angepasst ist, aber auch bei ungeschütztem Sexualkontakt mit bekanntermaßen mit Aids infizierten Personen, oder bei Rauchen nach einem Herzinfarkt, trotz eines ausdrücklichen ärztlichen Verbots.

- **Nebenbeschäftigung:** Werden durch eine Nebenbeschäftigung die Kräfte des Arbeitnehmers deutlich überschritten (z.B. durch eine zweite Vollbeschäftigung von 40 Stunden), so muss der Arbeitgeber für eine dadurch herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit (z.B. Unfall infolge Übermüdung) keine Entgeltfortzahlung leisten.
- **Schlägerei:** Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei den Folgen einer Schlägerei nur dann, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden darin verwickelt wurde.
- **Schwangerschaftsabbruch:** Bei einem nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft handelt es sich nicht um eine selbstverschuldete Krankheit. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- **Selbsttötungsversuch:** Bei den Folgen eines Selbsttötungsversuchs handelt es sich grundsätzlich um eine unverschuldete Krankheit, so dass der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten muss.
- **Sportunfall:** Bei Sportunfällen besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn der Arbeitnehmer
  - eine Sportart ausübt, die seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt,
  - in besonders grober Weise gegen die anerkannten Regeln der Sportart verstoßen hat,
  - eine Sportart trotz schlechten Zustands der Sportanlage ausübt,
  - eine gefährliche Sportart ausübt, zum Beispiel Kickboxen oder Bungeespringen. Nicht zu den gefährlichen Sportarten zählen z.B. Amateurboxen, Drachefliegen, Amateurfußball, Karate, Motorradrennen, Skifahren, Skispringen oder Crossbahnenrennen.
- **Sterilisation:** Bei einer nicht rechtswidrigen Sterilisation handelt es sich nicht um eine selbstverschuldete Krankheit. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- **Verkehrsunfälle:** Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Arbeitnehmer den Unfall durch besonders leistungsfähige Fahrweise oder unter Alkoholeinfluss verursacht hat. Gleiches gilt, wenn die Verletzung auf einen nicht angelegten Sicherheitsgurt zurückzuführen ist.

- **Verletzung der Unfallverhütungsvorschriften:** Verstößt der Arbeitnehmer grob fahrlässig gegen die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft, so besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt insbesondere, wenn er vorgeschriebene und bereitgestellte Sicherheitskleidung (z.B.: Sicherheitschuhe, Schutzhelm, Knieschutz) nicht benutzt.

### Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für sechs Wochen (42 Kalendertage), gerechnet vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Die Sechs-Wochen-Frist beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Tritt die Arbeitsunfähigkeit allerdings an einem Arbeitstag vor Beginn der Arbeit ein, zählt dieser Tag bereits mit. (Beispiele 5 und 6)

#### Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer wird im Laufe des 5.8. arbeitsunfähig und beendet seine Arbeit nach drei Stunden. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 10.10.

Die Sechs-Wochen-Frist beginnt am 6.8. und endet am 16.9. (42 Kalendertage). Bis zu diesem Tag leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung. Die für den 5.8. geleistete teilweise Entgeltfortzahlung wird auf die sechs Wochen nicht angerechnet.

#### Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer erleidet am 5.8. auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall und ist bis zum 10.10. arbeitsunfähig.

Da er vor Beginn der Arbeit arbeitsunfähig erkrankt ist, zählt der 5.8. für die Berechnung der sechs Wochen bereits mit. Die Entgeltfortzahlung endet mithin am 15.9.

Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit auslöst, so wird der Anspruch dadurch nicht verlängert. (Beispiel 7)

War die Arbeitsunfähigkeit auf Grund der ersten Krankheit allerdings bereits beendet, so entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung, auch wenn zwischen der Arbeit nicht aufgenommen wurde. (Beispiel 8)

### Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

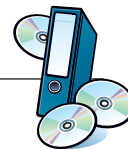
Wird der Arbeitnehmer kurzfristig hintereinander wegen verschiedener Krankheiten arbeitsunfähig, so besteht jeweils ein Anspruch auf bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt selbst dann, wenn die zweite Erkrankung unmittelbar nach Abschluss der ersten Arbeitsunfähigkeit eintritt. (Beispiel 9)

Führt allerdings dieselbe Krankheit innerhalb von zwölf Monaten wiederholt zur Arbeitsunfähigkeit (Zwölf-Monats-Frist), so wird die bisherige Arbeitsunfähigkeit auf den Entgeltfortzahlungsanspruch angerechnet. Ausnahme: Liegen zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten mindestens sechs Monate, so entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung (vergl. auch Abschnitt Sechs-Monats-Frist).

Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeiten auf dieselbe Ursache, also dasselbe Grundleiden zurückzuführen sind. (Beispiel 10)

Da der Arbeitgeber die Diagnose nicht kennt, kann er selbst in der Regel nicht feststellen, ob die Arbeitsunfähigkeiten zusammenhängen. Diese Information erhält er zumeist automatisch von der Krankenkasse, wenn sich die Feststellung, dass es sich um dieselbe Erkrankung handelt, auf die Entgeltfortzahlungsverpflichtung auswirkt, also nicht bei lediglich kurzfristigen Arbeitsunfähigkeiten, die insgesamt nicht sechs Wochen erreichen. Im Zweifelsfall kann der Arbeitgeber bei der Krankenkasse auch nachfragen. Bei der Mitteilung wird streng auf die Einhaltung des Datenschutzes geachtet. Der Arbeitgeber erhält also keinerlei Hinweis auf die Art der Erkrankung.

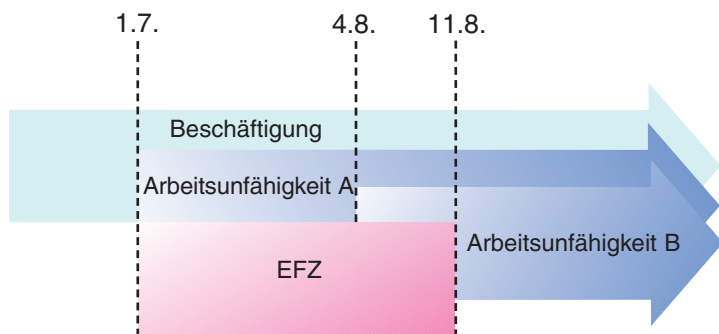
Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung durch die Zwölf-Monats-Frist gilt nur für ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Bei einem Arbeitgeberwechsel hat der Beschäftigte – auch bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung – einen neuen Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung.



### Beispiel 7

Ein Arbeitnehmer ist am 1.7. wegen eines Bandscheibenschadens (A) bis auf weiteres arbeitsunfähig. Am 4.8. tritt eine Herzerkrankung (B) hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht. Auch diese Krankheit dauert an.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 11.8. Durch die hinzugetretene Krankheit entsteht kein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.



Dies gilt allerdings nicht bei einer Betriebsübernahme durch einen anderen Arbeitgeber. (Beispiel 11)

### Sechs-Monats-Frist

Liegen zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Krankheit mindestens sechs Monate, so besteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch, wenn innerhalb der sechs Monate Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Erkrankung besteht. Die Sechs-Monats-Frist wird dadurch auch nicht verlängert. (Beispiele 12 und 13)

### Zwölf-Monats-Frist

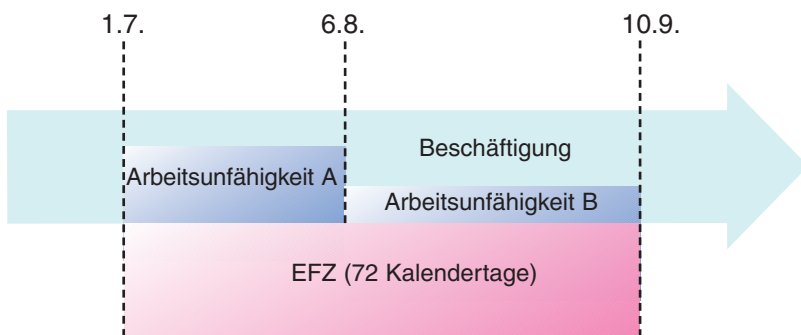
Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht wegen derselben Krankheit für längstens sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten. Diese Zwölf-Monats-Frist wird vom Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit berechnet, für die ein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. (Beispiel 14)

Hat der Arbeitnehmer wegen Vorerkrankungszeiten keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, und endet während dieser Arbeitsunfähigkeit die Zwölf-Monats-Frist, so beginnt damit kein neuer Fortzahlungsanspruch. Der Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit muss vielmehr ausserhalb der Zwölf-Monats-Frist liegen. Mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, für die (erneut) ein Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung besteht, beginnt auch eine neue Zwölf-Monats-Frist. (Beispiel 15)

### Beispiel 8

Ein Arbeitnehmer ist am 1.7. wegen eines Bandscheibenschadens (A) bis einschließlich 6.8. arbeitsunfähig. Am 7.8. vor Arbeitsbeginn erkrankt er an einem Kreislaufleiden (B), das bis zum 10.9. Arbeitsunfähigkeit verursacht.

Der Arbeitgeber leistet Entgeltfortzahlung auf Grund des Bandscheibenschadens bis einschließlich 6.8. Für die zweite Krankheit entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung, beginnend mit dem 7.8. Der Arbeitgeber muss also bis zum 10.9. Entgeltfortzahlung leisten.

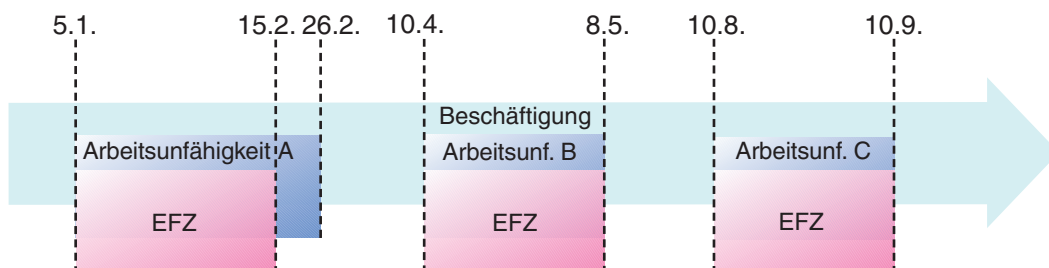


### Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Kreislaufleiden (B)	10.04. bis 08.05.	29
10.08. bis 10.09.	Magengeschwür (C)	10.08. bis 10.09.	32

Es entsteht bei jeder Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

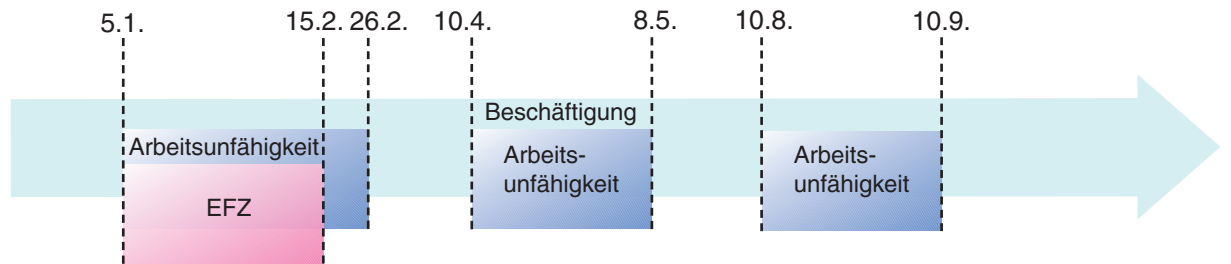


**Beispiel 10**

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.08. bis 10.09.	Bandscheibe	keine	

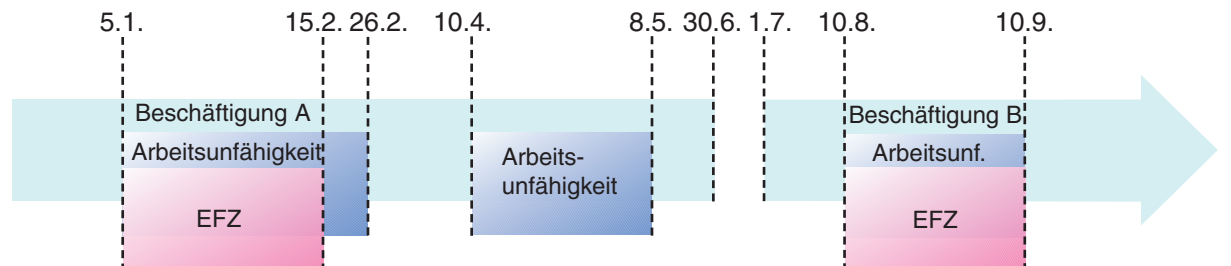
Da es sich jeweils um dieselbe Krankheit handelt, und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten nicht mindestens sechs Monate liegen, entsteht bei der zweiten und dritten Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

**Beispiel 11**

Ein Arbeitnehmer arbeitet bis zum 30.6. bei Firma A, und ab dem 1.7. bei der Firma B. Er wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.08. bis 10.09.	Bandscheibe	10.08. bis 10.09.	32

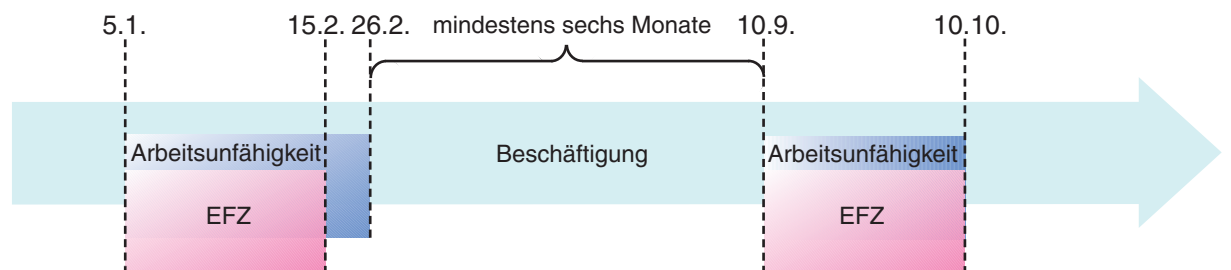
Da es sich jeweils um dieselbe Krankheit handelt, und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten nicht mindestens sechs Monate liegen, entsteht bei der zweiten Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Vor der Arbeitsunfähigkeit vom 10.8. hat der Beschäftigte seinen Arbeitgeber gewechselt. Damit besteht für diese Erkrankung ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.

**Beispiel 12**

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe	10.09. bis 10.10.	31

Es handelt sich zwar jeweils um dieselbe Krankheit, zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten liegen aber mindestens sechs Monate, so dass bei der zweiten Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht.



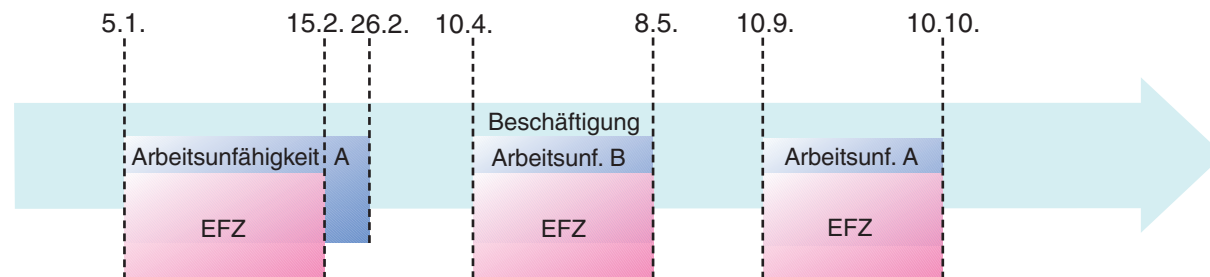


### Beispiel 13

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Kreislauf (B)	10.04. bis 08.05.	29
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe (A)	10.09. bis 10.10.	31

Es handelt sich zwar bei der Arbeitsunfähigkeit vom 5.1. und vom 10.9. um dieselbe Krankheit, zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten liegen aber mindestens sechs Monate, so dass bei der Arbeitsunfähigkeit ab 10.9. ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Die dazwischenliegende Arbeitsunfähigkeit (B) hat eine andere Krankheitsursache, und wird daher nicht mitgerechnet.

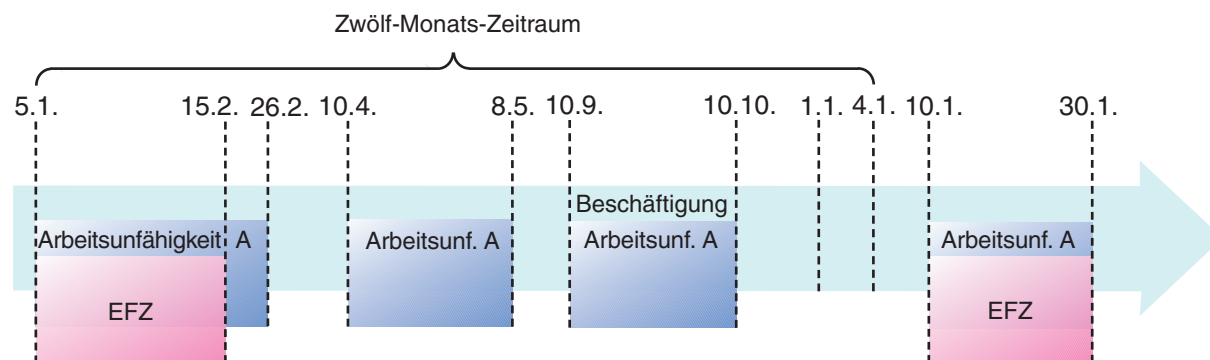


### Beispiel 14

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe	keine	
10.01. bis 30.01. (Folgejahr)	Bandscheibe	10.01. bis 30.01.	21

Es handelt sich jeweils um dieselbe Krankheit, und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten liegen nicht mindestens sechs Monate, so dass kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Die Erkrankung vom 10.01. liegt aber außerhalb des Zwölf-Monats-Zeitraums (05.01. bis 04.01. des Folgejahres). Daher besteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für mindestens sechs Wochen.

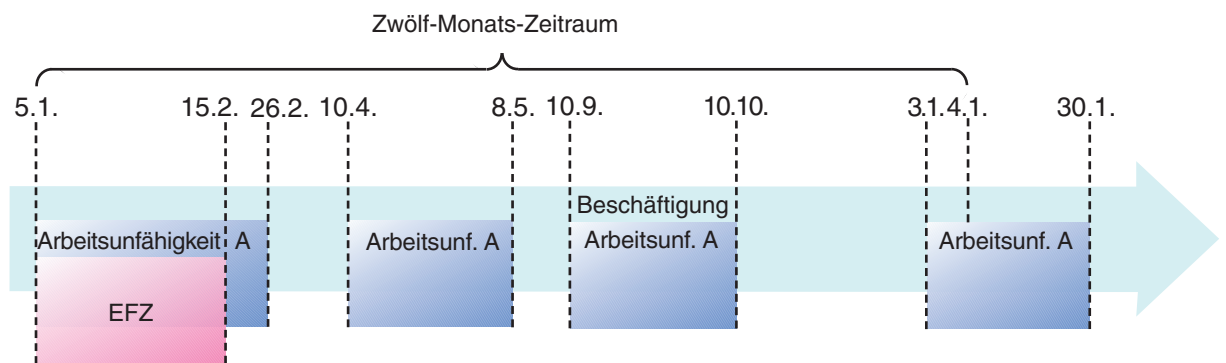


**Beispiel 15**

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe	keine	
03.01. bis 30.01. (Folgejahr)	Bandscheibe	keine	

Es handelt sich jeweils um dieselbe Krankheit, und zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten liegen nicht mindestens sechs Monate, so dass kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Während der Erkrankung vom 03.01. beginnt zwar ein neuer Zwölf-Monats-Zeitraum (05.01. bis 04.01. des Folgejahres); trotzdem entsteht dadurch kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.

**Hinzutritt einer Krankheit**

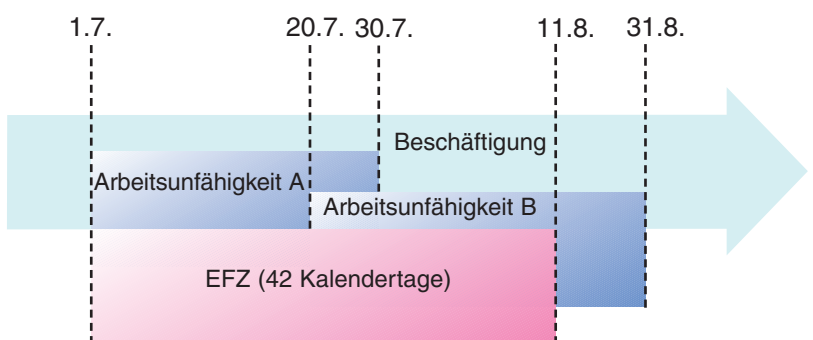
Durch den Hinzutritt einer neuen Krankheit, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht, verlängert sich die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung nicht. Selbst dann, wenn die hinzugetretene Krankheit ab einem bestimmten Zeitpunkt die alleinige Ursache für die Arbeitsunfähigkeit ist, endet die Entgeltfortzahlung sechs Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. (Beispiel 16)

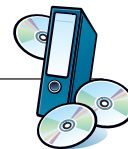
War der Beschäftigte wegen der hinzugetretenen Krankheit bereits früher arbeitsunfähig, wird diese Vorerkrankungszeit nicht auf die Fortzahlungsdauer angerechnet, solange Arbeitsunfähigkeit auch auf Grund der ersten Erkrankung besteht. Endet die Arbeitsunfähigkeit wegen der ersten Erkrankung, so muss unter Hinzurechnung der Vorerkrankung geprüft werden, ob für die hinzugetretene Krankheit noch ein Restanspruch besteht. (Beispiele 17 und 18)

**Beispiel 16**

Ein Arbeitnehmer ist vom 1.7. bis zum 30.7. wegen eines Bandscheibenschadens (A) arbeitsunfähig. Am 20.7. tritt eine Herzerkrankung (B) hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht. Diese Arbeitsunfähigkeit endet am 31.8.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 11.8. Durch die hinzugetretene Krankheit verlängert sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht, obgleich sie ab 31.7. alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist.



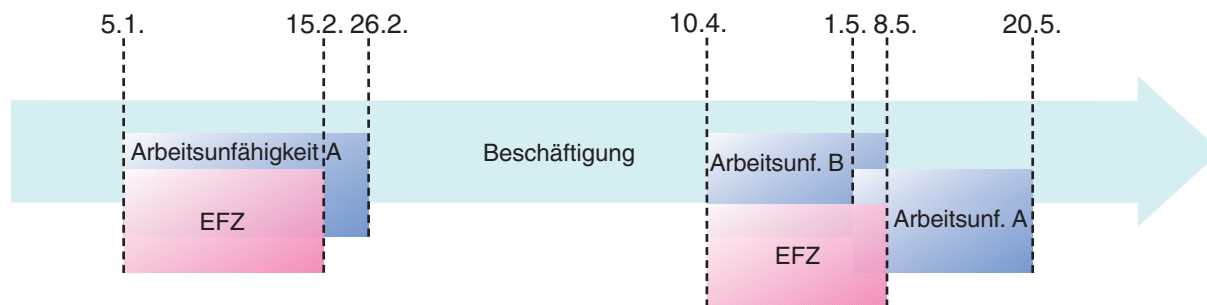


### Beispiel 17

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Kreislaufleiden (B)	10.04. bis 08.05.	26
01.05. bis 20.05.	Bandscheibe (A)	keine	

Der Arbeitgeber leistet für die Erkrankung B die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 8.5. Für die hinzugetretene Krankheit muss geprüft werden, ob ab 9.5., wenn sie alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist, noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Da hierfür bereits für sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt wurde, besteht kein Anspruch mehr, so dass die Entgeltfortzahlung insgesamt am 8.5. endet.

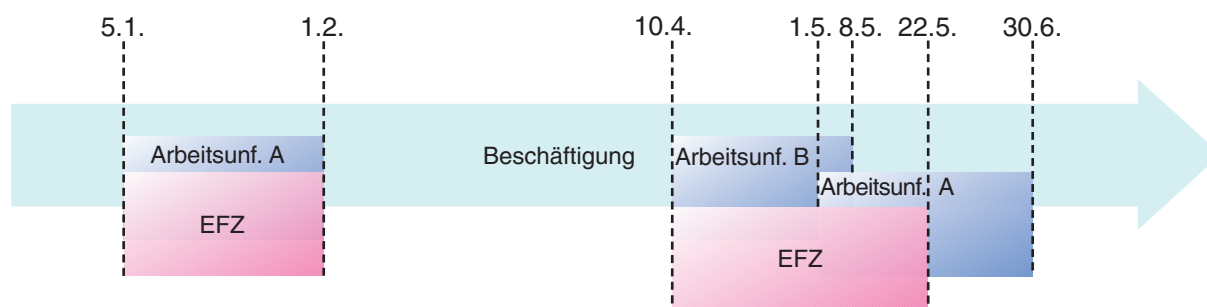


### Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 01.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 01.02.	28
10.04. bis 08.05.	Kreislaufleiden (B)	10.04. bis 08.05.	26
01.05. bis 30.06.	Bandscheibe (A)	09.05. bis 22.05.	14

Der Arbeitgeber leistet für die Erkrankung A die Entgeltfortzahlung vom 5.1. bis 1.2. Für Krankheit B besteht ein neuer Anspruch auf bis zu sechs Wochen, so dass das Entgelt bis zum 8.5. auf Grund dieser Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt wird. Danach (ab 9.5.) ist Krankheit A die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit. Damit ist zu prüfen, ob für diese Erkrankung noch ein Restanspruch besteht. Auf Grund der Vorerkrankungszeit vom 5.1. bis 1.2. hat der Arbeitgeber bereits für 28 Tage Entgeltfortzahlung geleistet. Damit besteht noch ein Restanspruch von 14 Tagen, also bis zum 22.05. Die Zeit vom 1.5. bis 8.5. wird nicht angerechnet, da Krankheit A hier nicht die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit war.



## Höhe der Entgeltfortzahlung

Während der Entgeltfortzahlung soll der Arbeitnehmer das Entgelt erhalten, das er ohne die Arbeitsunfähigkeit auch erhalten hätte. Daher wirken sich Veränderungen des Entgelts im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (z.B. Tarifierhöhung, Verkürzung der Arbeitszeit) auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus. (Beispiel 19)

### Beispiel 19

Ein Auszubildender ist vom 1.7. bis zum 20.8. wegen eines Beinbruchs arbeitsunfähig. Ab 20.7. wird sein Ausbildungsverhältnis in ein Angestelltenverhältnis umgewandelt.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 19.7. in Höhe der Ausbildungsvergütung. Vom 20.7. bis zum 11.8. ist der Entgeltfortzahlung nach dem entgangenen Angestelltengehalt zu bemessen.

Weiterzuzahlen ist das Bruttoarbeitsentgelt. Hierzu gehören auch Sachbezüge. Können diese nicht in Anspruch genommen werden (z.B. Verpflegung), so wird der Betrag in bar ausgezahlt.

Überstundenvergütungen und Überstundenzuschläge werden nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für Einmalzahlungen (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld). Auch wenn sie während der Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden, gehören sie nicht zur Entgeltfortzahlung.

Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzuschläge werden bei der Entgeltfortzahlung berücksichtigt, wenn sie bei Arbeitsfähigkeit auch angefallen wären. Wichtig: Diese Zuschläge sind in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig zur Sozialversicherung, wenn sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung gewährt werden!

Nicht fortgezahlt werden Beträge, die als Auslagenersatz gezahlt werden (z.B. Kilometersgeld). Werden solche Zahlungen allerdings pauschal geleistet, ohne dass es auf die tatsächliche Höhe des Aufwands ankommt (z.B. Verpflegungspauschale), so sind sie weiterzuzahlen.

Bei Akkord- oder Stücklohn ist das Entgelt weiterzuzahlen, das ohne die Arbeitsunfähigkeit erzielt worden wäre. Ist dies nicht feststellbar, wird das Entgelt eines vergleichbaren Beschäftigten zugrunde gelegt. Ist auch dies nicht möglich, werden die in der Vergangenheit erzielten Entgelte für die Berechnung herangezogen.

## Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Diese Mitteilungspflicht hat er auch dann, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (z.B. bei Vorerkrankungen oder in der Wartezeit).

Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer vorzulegen, wenn diese länger als drei Tage dauert. Die Bescheinigung ist dann bis zum vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber kann eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung verlangen. Bei der Berechnung der Frist zählen auch arbeitsfreie Tage mit. Endet die Frist allerdings an einem arbeitsfreien Tag so muss die Bescheinigung erst am nächsten betrieblichen Arbeitstag vorgelegt werden.

Auch über eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils einen entsprechenden Nachweis erbringen.

Bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen teilt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Beginn der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und ggf. die Verlängerung der Maßnahme mit. Hierfür stellt in der Regel der Träger der Maßnahme (z.B. Krankenkasse, Rentenversicherung) entsprechende Bescheinigungen zur Verfügung.

## Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Auch wenn ein Arbeitnehmer im Ausland erkrankt, hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch. Er ist allerdings verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit in einem Land ein, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, reicht es als Nachweis aus, wenn der Arbeitnehmer den ausländischen Sozialversicherungsträger informiert. Dieser unterrichtet die deutsche Krankenkasse, welche dem Arbeitgeber dann eine schriftliche Mitteilung gibt.

Ein im Ausland ausgestelltes Arbeitsunfähigkeitsattest hat denselben Beweiswert wie eine in Deutschland ausgestellte Bescheinigung.

### Beginn der Arbeitsunfähigkeit:

Montag . . . . .  
Dienstag . . . . .  
Mittwoch . . . . .

Donnerstag . . . . .  
Freitag . . . . .  
Sonnabend . . . . .  
Sonntag . . . . .

### Bescheinigung muss vorgelegt werden bis spätestens:

Donnerstag  
Freitag  
Montag (wenn der Samstag kein Arbeitstag ist)

Montag  
Montag  
Dienstag  
Mittwoch

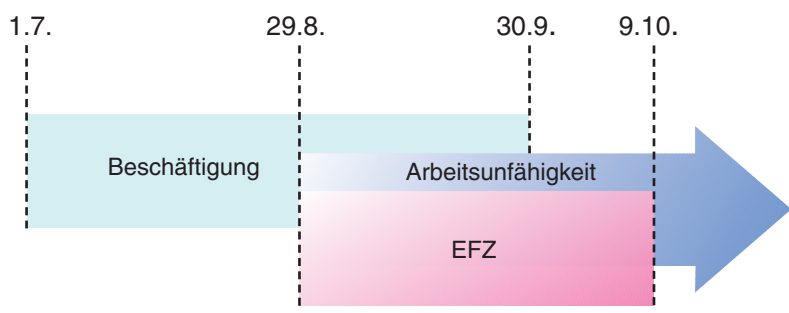
Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Feiertag, so verlängert sich die Frist bis zum nächsten Arbeitstag.



## Beispiel 20

Ein Arbeitnehmer ist unbefristet beschäftigt seit dem 1.7. Wegen eines Bandscheibenschadens ist er vom 29.8. bis auf weiteres arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber kündigt daraufhin die Beschäftigung zum 30.9.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 9.10., also über das Ende der Beschäftigung hinaus. Da die Arbeitsunfähigkeit der Grund für die Kündigung war, kann er sich seiner Pflicht zur vollen Entgeltfortzahlung von sechs Wochen nicht entziehen.



### Ende der Entgeltfortzahlung

Endet das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Entgeltfortzahlung, z.B. durch Zeitlauf bei einer befristeten Beschäftigung, endet auch die Entgeltfortzahlung (s.auch Beispiel 1). Dies gilt allerdings nicht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit gekündigt wurde. In diesem Fall ist das Entgelt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen. (Beispiel 20)

### Schadenersatz bei Fremdverschulden

Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten herbeigeführt worden, z.B. durch einen Verkehrsunfall, so muss der Arbeitgeber gleichwohl Entgeltfortzahlung leisten. Er hat allerdings einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Schädiger, wenn der Arbeitnehmer von diesem Schadenersatz wegen Verdienstaufschlag beanspruchen kann. Dieser Ersatzanspruch geht bis zur Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung auf den Arbeitgeber über. Neben dem fortgezählten Entgelt müssen auch die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen vom Schädiger erstattet werden.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber die notwendigen Angaben für die Durchsetzung der Forderung zu machen. Verhindert der Arbeitnehmer – zum Beispiel durch einen Forderungsverzicht gegenüber dem Schädiger – den Schadenersatzanspruch, so kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Wehr- oder Zivildienstes und ist deshalb bei Wiederbeginn der Beschäftigung arbeitsunfähig, so erhält der Arbeitgeber seine Aufwendungen zur Entgeltfortzahlung auf Antrag erstattet. Voraussetzung:

- Der Arbeitsunfähigkeit liegt eine Schädigung nach dem Soldatenversorgungsgesetz (oder den entsprechenden Gesetzen für Zivildienstleistende) zu Grunde.
- Der Arbeitnehmer wird am ersten Tag nach Ende der Dienstpflicht – oder bereits vorher – arbeitsunfähig.
- Das Arbeitsverhältnis hat schon vor Beginn der Dienstpflicht bestanden und nur für dessen Dauer geruht.

Zuständig für den Ersatzanspruch ist das örtliche Versorgungsamt.

Ähnliche Regelungen bestehen bei Arbeitsunfähigkeiten, die aus einer Tätigkeit im Katastrophenschutz (z.B. beim Technischen Hilfswerk) oder bei der freiwilligen Feuerwehr entstehen.

Darf ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Bundesseuchengesetzes nicht beschäftigen, kann er sich für eine Erstattung der Entgeltfortzahlung an das örtliche Gesundheitsamt wenden.

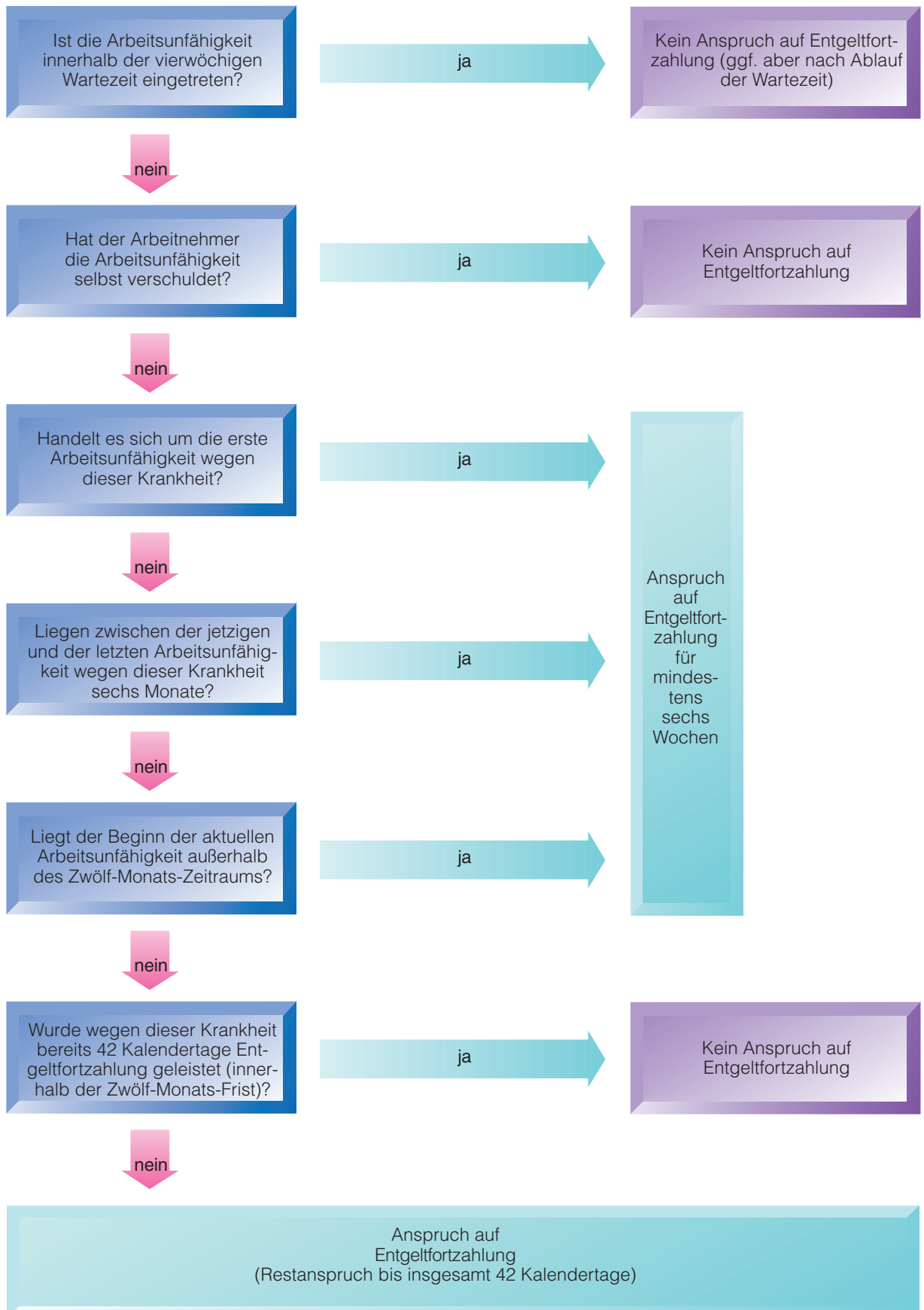
### Ersatzanspruch der Krankenkasse

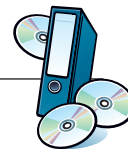
Verweigert der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung, so tritt zu meist die Krankenkasse mit der Zahlung von Krankengeld ein. Wurde die Zahlung zu Unrecht verweigert, so geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf die Krankenkasse über. Diese wird dann vom Arbeitgeber die Erstattung ihrer Aufwendungen verlangen.

### Sozialversicherungsausweis

Für die Dauer der Entgeltfortzahlung kann der Arbeitgeber die Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises verlangen. Damit soll die Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber während der Entgeltfortzahlung verhindert werden. Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung solange verweigern, wie ihm der Arbeitnehmer den Ausweis nicht aushändigt, es sei denn, dies ist aus besonderen Gründen (z.B. wegen der Schwere der Erkrankung) nicht möglich. Nach Vorlage des Ausweises muss die Entgeltfortzahlung für den kompletten Zeitraum geleistet werden. Eine Kürzung um die Tage, an denen der Ausweis nicht vorgelegen hat, ist nicht zulässig.

Entscheidungshilfe: Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung





## Entgeltfortzahlungsversicherung für Kleinunternehmen (Umlageverfahren)

### Allgemeines

Zur Entlastung von Kleinunternehmen (und Haushalten) hat der Gesetzgeber die Entgeltfortzahlungsversicherung eingeführt. Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden teilweise, Kosten für Mutterschaft in vollem Umfang erstattet.

Derzeit darf diese Versicherung nur von den Allgemeinen Ortskrankenkassen, den Innungskrankenkassen, der See-Krankenkasse und der Bundesknappschaft durchgeführt werden. Hier richtet sich die Zuständigkeit also nicht unmittelbar nach der Krankenkassenzugehörigkeit des Beschäftigten (z.B. bei Mitgliedern einer Ersatzkasse). Eine Ausweitung auf alle Krankenkassen ist bereits seit längerem in der Diskussion. Es handelt sich um eine eigenständige Versicherung mit eigenem Haushalt, wird also nicht im Rahmen der Krankenversicherung durchgeführt, sondern über Ausgleichskassen abgewickelt, die bei den Krankenkassen angesiedelt sind.

Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist oder, wenn diese Kasse die Entgeltfortzahlungsversicherung nicht durchführen kann (z.B. eine Ersatzkasse), die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer sonst versichert wäre (nach dem früheren Prinzip der Pflichtkrankenkassen).

In der Regel ist also zuständig

- für knappschaftliche Betriebe die Bundesknappschaft
- für die Seeschifffahrt die Seekrankenkasse
- für Handwerksbetriebe die örtlich zuständige Innungskrankenkasse
- für alle anderen Betriebe die Allgemeinen Ortskrankenkassen

### Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung

An der Versicherung nehmen alle Arbeitgeber teil, die regelmäßig nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Satzung der Ausgleichskasse kann die Versicherung für Betriebe bis zu maximal 30 Arbeitnehmern vorsehen. Dabei werden alle Beschäftigten

mitgezählt, unabhängig davon, ob es sich um Arbeiter oder Angestellte handelt. Nicht mitgezählt werden

- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Volontäre)
- Schwerbehinderte
- Heimarbeiter
- Hausgewerbetreibende
- Vorruheständler
- Wehr- und Zivildienstleistende
- Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit zehn und deren monatliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreitet

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter werden anteilig berücksichtigt, und zwar

- bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als zehn und bis zu zwanzig Stunden mit dem Faktor 0,5
- bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als zwanzig und bis zu dreißig Stunden mit dem Faktor 0,75 (Beispiel 21)

### Beispiel 21

Die Firma A. beschäftigt die folgenden Mitarbeiter:

Beschäftigte Arbeitnehmer	wöchentl. Arbeitszeit	Anzahl	Faktor	anrechenbare Arbeitnehmer
2 Ingenieure	40 Stunden	2 x	1 =	2
1 Büroangestellte	40 Stunden	1 x	1 =	1
2 Technische Zeichner	40 Stunden	2 x	1 =	2
8 Arbeiter	40 Stunden	8 x	1 =	8
2 Auszubildende	40 Stunden	keine Anrechnung		
1 Schwerbehinderter	40 Stunden	keine Anrechnung		
1 Teilzeitbeschäftigte	31 Stunden	1 x	1 =	1
1 Teilzeitbeschäftigte	24 Stunden	1 x	0,75 =	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	17 Stunden	3 x	0,5 =	1,5
2 Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	keine Anrechnung		

23 Arbeitnehmer

16,25

Das Unternehmen ist umlagepflichtig und nimmt an der Lohnfortzahlungsversicherung U1 und U2 teil.

Die Teilnahme der Betriebe an der Entgeltfortzahlungsversicherung wird von der zuständigen Kasse jeweils zu Beginn des Kalenderjahres neu festgelegt. Die Feststellung gilt für ein Kalenderjahr. Besondere Regelungen gelten für Betriebe mit stark schwankender Beschäftigtenzahl (Saisonbetriebe) und bei neu errichteten Firmen.

Hat ein Unternehmen mehrere Neben- oder Zweigbetriebe, so erfolgt die Beurteilung einheitlich. Es gilt also die Gesamtzahl der Beschäftigten.

Vom Ausgleichsverfahren ausgeschlossen sind

- öffentlich-rechtliche Arbeitgeber
- Dienststellen ausländischer Truppen
- Verbände der freien Wohlfahrtspflege
- Einrichtungen und Werkstätten für Behinderte
- Hausgewerbetreibende und diesen gleichgestellte Heimarbeiter
- landwirtschaftliche Unternehmen, in denen allein Familienangehörige mitarbeiten.

Sind alle Voraussetzungen für die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung erfüllt, so handelt es sich um eine Pflichtversicherung. Der Arbeitgeber hat also keine Wahlmöglichkeit, ob er daran teilnehmen möchte oder nicht. Auch eine Befreiung von der Versicherung auf Antrag ist nicht möglich.

### **Umfang der Erstattungen**

Für Betriebe, die der Entgeltfortzahlungsversicherung angehören, gibt es zwei Ausgleichskassen. Diese finanzieren sich über Umlagen, so dass im Sprachgebrauch oftmals der Begriff „umlagepflichtige Betriebe“ verwandt wird. Von den Ausgleichskassen werden den umlagepflichtigen Betrieben die folgenden Aufwendungen erstattet:

#### **Ausgleichskasse U1**

- Lohnfortzahlung an gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) im Krankheitsfall
- Fortzahlung der Ausbildungvergütung im Krankheitsfall (Auszubildende für Arbeiter- und Angestelltenberufe)
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die Entgeltfortzahlung dieser Personengruppen entfallen (hier kann die Satzung der Ausgleichskasse auch eine pauschale Erstattung vorsehen)

Nicht erstattet werden Beträge, die der Arbeitgeber über die gesetzliche Verpflichtung hinaus gezahlt hat, z.B. eine Entgeltfortzahlung von mehr als sechs Wochen.

#### **Ausgleichskasse U2**

- Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung)
- weiterzuzahlende Bezüge während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die während des Mutterschutzes weitergezählten Entgelte entfallen (hier kann die Satzung der Ausgleichskasse auch eine pauschale Erstattung vorsehen).

### **Höhe der Erstattung**

Die Erstattungssätze betragen grundsätzlich

- in der U1 80 v.H. der fortgezählten Bezüge (höchstens von der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung)
- in der U2 100 v.H. der fortgezählten Bezüge (höchstens von der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung)

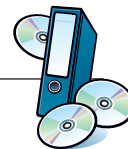
Die Satzung der Ausgleichskasse kann für die U1 geringere Erstattungssätze und für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung pauschalierte Erstattungen vorsehen.

### **Meldungen**

Besondere Meldungen sind in der Regel nicht erforderlich. Wie das Verfahren bei der einzelnen Ausgleichskasse für nicht bei der jeweiligen Krankenkasse versicherten Beschäftigten geregelt ist, klären Sie am Besten im Einzelfall.

### **Finanzierung**

Die Entgeltfortzahlungsversicherung wird durch Umlagen der beteiligten Betriebe, also ausschließlich durch den Arbeitgeber, finanziert. Die Satzung der Ausgleichskasse setzt den jeweiligen Umlagesatz für U1 und U2 getrennt fest. Für die Berechnung werden die rentenversicherungspflichtigen Entgelte der jeweils betroffenen Beschäftigten herangezogen. Das bedeutet, dass Entgelte über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung nicht berücksichtigt werden. Es gelten auch die Regelungen über die Beitragsberechnung bei Einmalzahlungen. Besteht keine Rentenversicherungspflicht, so wird das Entgelt herangezogen, für das bei Versicherungspflicht Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen gewesen wären. Besonderheit: Bei Kurzarbeit und Winterausfallgeld wird nur das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.



## Lohnfortzahlungsversicherung

Personenkreis	Umlagepflichtig zur		Erstattung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Erstattung von Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz
	U1	U2		
Arbeiter	●	●	●	●
Angestellte		●		●
Auszubildende	●	●	●	●

Die Beiträge werden der zuständigen Ausgleichskasse auf dem üblichen Beitragsnachweis – ggf. zusammen mit den übrigen Sozialversicherungsbeiträgen für diese Krankenkasse – nachgewiesen und gezahlt. Die Regelungen zur Fälligkeit der Beiträge gelten für die Umlagebeiträge entsprechend. Sind monatlich nur sehr geringe Beiträge (z.B. nur U2) zu zahlen, sollten Sie mit der zuständigen Kasse über besondere Zahlungsmodalitäten sprechen.

### Abrechnungsverfahren

Das Abrechnungsverfahren kann bei den einzelnen Ausgleichskassen unterschiedlich sein. Bitte informieren Sie sich bei der für Ihren Betrieb zuständigen Kasse nach den Einzelheiten. Dort erhalten Sie auch die erforderlichen Vordrucke für die Abrechnung der Erstattung.

Hinweis: Hat der Arbeitgeber einen Schadenersatzanspruch gegenüber einem Dritten, so geht dieser Anspruch auf die Ausgleichskasse über, wenn der Arbeitgeber die Erstattungsleistungen in Anspruch nimmt.