

VERSICHERUNG & BEITRÄGE

Entgeltfortzahlung, Mutterschutz und Ausgleichskasse

Gültig ab 1. Januar 2019



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 Umlageverfahren 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 Umlageverfahren 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 **hkk**

Impressum

Herausgeber:



28. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2019 • GK100206
Realisierung:

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH
www.presto-gk.de

Inhalt

A. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

I. Berechtigte Personenkreise	Seite	4
II. Anspruchsvoraussetzungen.....	Seite	4
III. Dauer der Entgeltfortzahlung	Seite	8
IV. Höhe der Entgeltfortzahlung.....	Seite	10
V. Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers.....	Seite	12
VI. Ersatzansprüche des Arbeitgebers	Seite	13
VII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite	14
VIII. Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation.....	Seite	15
IX. Organspende.....	Seite	15
X. Heimarbeit.....	Seite	16
XI. Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen.....	Seite	16
XII. Steuer- und Beitragspflicht	Seite	16

B. Mutterschutz

I. Allgemeines.....	Seite	17
II. Frauen im Beschäftigungsverhältnis.....	Seite	17
III. Kündigungsschutz.....	Seite	18
IV. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz	Seite	18
V. Freistellungen.....	Seite	19
VI. Betrieblicher Gesundheitsschutz	Seite	20
VII. Ärztlicher Gesundheitsschutz	Seite	20
VIII. Mutterschutzlohn	Seite	21
IX. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	Seite	21
X. Durchschnittliches Arbeitsentgelt.....	Seite	22

C. Ausgleichskasse

I. Allgemeines.....	Seite	22
II. Beteiligte Arbeitgeber	Seite	22
III. Umfang der Erstattung	Seite	25
IV. Das Erstattungsverfahren.....	Seite	27
V. Berechnung und Zahlung der Umlage	Seite	29

D. Fristenkalender	Seite	31
--------------------------	-------	----

A. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

I. Berechtigte Personenkreise

1. Einheitliche Rechtsgrundlage

Muss ein Arbeitnehmer wegen Krankheit von 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) 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.

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, ist nach der zuletzt ausgeübten Beschäftigung zu beurteilen. 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 rechts- wirksam ausgesperrt werden. Der Entgeltfortzahlungsan- spruch entfällt, wenn der Arbeitgeber eine Abwehraussper- rung vorgenommen hat. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Beginn der Arbeitskampf- maßnahme 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 Still- legung 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 Arbeit- nehmer 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 ver- gleichbare Arbeitnehmer als ausreichend angesehene Urlaubszeit überschreitet, bleibt der Anspruch auf Entgelt- fortzahlung während eines unbezahlten Urlaubs erhalten. (Beispiel 1)

Beispiel 1:

Bezahlter Urlaub ab	18.3.
Unbezahlter Urlaub (Eigenheimbau) vom	15.4. bis 28.4.
Arbeitsunfähigkeit vom	10.4. bis 19.5.
● Entgeltfortzahlung vom	10.4. bis 14.4.
und vom	29.4. bis 19.5.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch während allgemeiner Betriebsferien für noch nicht urlaubsberechtigte, aber arbeitsbereite Beschäftigte. Wurden für die Zeit der Be- triebsferien 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 vorgese- henen unbezahlten Urlaub nicht anzutreten. Die Bedingungen dafür sind jedoch, dass mit dem Arbeitgeber zuvor keine an-

derslautende Vereinbarung getroffen wurde und der unbe- zahlte 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 Entgeltfort- zahlung (vgl. A. IV. 4 und A. IV. 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 kei- nen 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 Entgeltfortzah- lungsanspruch nur dann, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung und damit für den Verlust des Entgelt- anspruchs bildet. Hat der Arbeitnehmer längere Zeit „ge- bummelt“ und ist er dann arbeitsunfähig krank geworden, muss er, wenn der Arbeitgeber entsprechende Zweifel dar- legt, vortragen und erforderlichenfalls beweisen, dass er während der Zeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähig- keit arbeitswillig war.

h) Freiwilliger Wehrdienst

Wird freiwilliger Wehrdienst abgeleistet, sind für diesen Zeitraum Rechte und Pflichten aus einem dadurch unter- brochenen 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 gearbeitet und dauert die Krankheit über das Ende der Elternzeit an, so beginnt kein neuer Anspruchszeitraum. Vielmehr setzt sich der Anspruch aus der Teilzeit heraus fort; die Teilzeit- und die Hauptarbeit werden als Einheit angesehen.

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 beispielsweise

- 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.

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 gefährlichen 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 (mit Krankengeldanspruch)	1. 6.
Arbeitsunfähigkeit vom	17. 6. bis 31. 8.
● Wartezeit (28 Tage) vom	1. 6. bis 28. 6.
Krankengeld vom	17. 6. bis 28. 6.
Entgeltfortzahlung (42 Tage) vom	29. 6. bis 9. 8.
Danach wieder Krankengeld vom	10. 8. bis 31. 8.

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.

WICHTIG: 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	11. 9.
Arbeitsaufnahme vereinbart für den	1. 10.
Arbeitsunfähigkeit vom	16. 9. bis 31. 10.
● Wartezeit (28 Tage) vom	1. 10. bis 28. 10.
Entgeltfortzahlung vom	29. 10. bis 31. 10.

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 Werkzeuge.

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 vom	4.3. bis 10.3. (7 Tage)
Krankheit B vom	8.4. bis 12.5. (35 Tage)
Krankheit A vom	9.5. bis 31.5. (23 Tage)
● Entgeltfortzahlung vom	4.3. bis 10.3. (7 Tage)
und vom	8.4. bis 19.5. (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 Entgeltfortzahlungsvorschriften jedoch schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit Anspruch bestehen, ist dieser Tag maßgebend für die Berechnung der Frist.

WICHTIG: 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	8.6. (Samstag)
● Entgeltfortzahlung vom	9.6. bis 20.7.
b) Angestellter mit festem Monatsentgelt	
Arbeitsunfähigkeit ab	8.6. (Samstag)
● Entgeltfortzahlung vom	8.6. bis 19.7.

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

3. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

a) Verschiedene Krankheiten

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

b) Dieselbe Krankheit

Führt innerhalb von zwölf Monaten dieselbe Krankheit zur wiederholten Arbeitsunfähigkeit, sind für die Berechnung der Anspruchsfrist alle diesbezüglichen Ausfallzeiten zusammenzurechnen, sofern der zeitliche Abstand zwischen den Phasen der Arbeitsunfähigkeit sechs Monate nicht überschreitet. Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit ist das Arbeitsentgelt also nur insgesamt für sechs Wochen innerhalb eines Zeitjahres weiterzuzahlen.

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

Beispiel 3:

Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) vom 14. 1. bis 15. 2. (33 Tage)
 Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) vom 15. 7. bis 26. 7. (12 Tage)
 Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) ab 20. 1. (Folgejahr)

- Für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit ab 20. 1. besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für volle sechs Wochen.

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

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

Anfragen über anrechenbare Vorerkrankungszeiten können auch auf elektronischem Wege gestellt werden. Die Arbeitgeber übermitteln dazu im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen den Datenbaustein Anforderung Vorerkrankungsmitteilung (DBAV) per gesicherter und verschlüsselter Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder maschinellen Ausfüllhilfen, wie zum Beispiel sv.net (www.svnet.info), 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.

Eine Vorerkrankungsanfrage (DBAV) ist immer nur dann zulässig, wenn

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

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).

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

Beispiel 1:

Monatsgehalt, brutto	2.070 EUR
Arbeitsunfähigkeit vom	8. 7. bis 12. 7. (= 5 Arbeitstage)

● Entgeltfortzahlung	
2.070 EUR : 23 Arbeitstage (Juli) =	90 EUR (täglich)
90 EUR × 5 Arbeitstage =	450 EUR (insgesamt)

bb) Überstunden

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

cc) Sonderfälle

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

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

Spiegelt das Ergebnis nicht die tatsächlichen Verhältnisse wider, kann der Zeitraum auf die letzten drei abgerechneten Monate oder – bei wöchentlicher Abrechnung – auf die letzten 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)

Beispiel 2:

Akkordlohn (5-Tage-Woche), monatliche Entgeltabrechnung
 Arbeitsunfähigkeit vom 17.7. bis 31.7.
 Verdienst nach persönlicher Arbeitsleistung (kein Gruppenakkord), kein vergleichbarer Beschäftigter
 Das Bruttoentgelt betrug im Juni 1.937,60 EUR
 im Mai 1.800,00 EUR
 im April 1.710,00 EUR
 in den letzten 3 Monaten insgesamt 5.447,60 EUR
 Die Entgelt Differenz im Monat Juni gegenüber den Vormonaten ist zum Teil auf eine Entgelterhöhung um 4 % ab 1.6. zurückzuführen. Die Schwankungen sind dennoch so erheblich, dass zur Erreichung eines vertretbaren Durchschnittsergebnisses auf die letzten 3 Monate zurückgegriffen werden muss. Die Entgelterhöhung per 1.6. ist zu berücksichtigen.

- *Es ergibt sich folgender arbeitstägliches Durchschnittsverdienst:*

<i>im Juni</i>	<i>1.937,60 EUR</i>
<i>im Mai (104 % von 1.800,00 EUR)</i>	<i>1.872,00 EUR</i>
<i>im April (104 % von 1.710,00 EUR)</i>	<i>1.778,40 EUR</i>
<i>Gesamtsumme</i>	<i>5.588,00 EUR</i>
<i>5.588,00 EUR : 60 Arbeitstage =</i>	<i>93,13 EUR</i>
<i>Entgeltfortzahlung ist zu leisten für die Zeit vom 17.7. bis 31.7.</i>	
<i>11 Arbeitstage × 93,13 EUR =</i>	<i>1.024,43 EUR</i>

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 arbeitstägliches Durchschnittsverdienstes allein das Entgelt des letzten Monats zugrunde zu legen.

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.

3. Fortzahlendes 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 zum Beispiel für Reinigungsmittel ersetzen sollen,
- soziale Zulagen (Familien- und Kinderzuschläge, Wohnungsgeld und Ortszulagen),
- Trinkgelder, soweit darauf ein rechtmäßiger Anspruch besteht (z. B. Bedienungsgelder im Hotel- und Gaststätten-gewerbe),
- 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 Trennungsschadigungen, 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 zum Beispiel rückwirkende Entgelterhöhungen, die der Arbeitnehmer in einer Summe erhält, fließen dagegen in die Berechnung der Entgeltfortzahlung ein.

4. Entgeltfortzahlung bei verkürzter Arbeitszeit

Fällt die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten in einen Zeitraum, währenddessen im Betrieb verkürzt gearbeitet wird, hat

dies Einfluss auf die Entgeltfortzahlung, wenn vorausgesetzt werden kann, dass der erkrankte Arbeitnehmer (bei Arbeitsfähigkeit) betroffen wäre. Dabei ist ohne Bedeutung, welche Ursache (z. B. Kurzarbeit, schlechte Witterung) zu der ausgefallenen Arbeit geführt hat.

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. 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.

V. Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers

1. Arbeitsunfähigkeit anzeigen

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

2. Arbeitsunfähigkeit nachweisen

Ist der Arbeitnehmer länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig, muss er seinem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag (nächstfolgender Arbeitstag) eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist diese bereits früher einzureichen. Andererseits kann der Arbeitgeber ganz auf die Bescheinigung verzichten, wenn die Krankheit voraussichtlich nur von kurzer Dauer sein wird. (Beispiele 1 und 2)

Beispiel 1:	
Arbeitsunfähigkeit ab	Montag
● Vorlage der Bescheinigung bis	Donnerstag
Beispiel 2:	
Arbeitsunfähigkeit ab	Mittwoch
● Vorlage der Bescheinigung bis	Samstag (wenn arbeitsfrei: Montag)

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

Dauert die Krankheit länger als angegeben, ist dem Arbeitgeber erneut eine ärztliche Bescheinigung über die Verlängerung vorzulegen (Folgebescheinigung).

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

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

3. Pflichtverletzungen

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

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

4. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Auch wenn der Arbeitnehmer im Ausland arbeitsunfähig erkrankt, unterliegt er den gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten. Er muss die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort (inkl. Telefonnummer) dem Arbeitgeber unverzüglich melden, und zwar auf die schnellstmögliche Art der Übermittlung (z. B. Telefon, Telefax, wenn möglich E-Mail).

Durch die Mitteilung entstehende Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert als zunächst angegeben. Zwar ist im EFZG bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit im Ausland eine Mitteilung an den Arbeitgeber nicht ausdrücklich vorgesehen, jedoch sind die im Inland geltenden Grundsätze entsprechend anzuwenden. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber darüber hinaus auf eigene Kosten seine Rückkehr ins Inland unverzüglich anzuzeigen.

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

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

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 Verdienstauffalls 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 Arbeitgeberbeitragsanteile 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)

Beispiel:

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

- Erstattungsanspruch des Arbeitgebers vom 1. 10. bis 17. 10.

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

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)

Beispiel:

Kündigung ausgesprochen am	22. 8.
Arbeitsverhältnis endet am	30. 9.
Eintritt von Arbeitsunfähigkeit am	19. 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 ebenfalls nicht um eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit. Hierbei ist jedoch für den Arbeitgeber zu beachten, dass er vor Ablauf der Nachweispflicht nicht einwenden kann, er habe von der Arbeitsunfähigkeit keine Kenntnis gehabt.

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

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 oder einen sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt wurde, besteht auch währenddessen bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Liegt während der Maßnahme Arbeitsunfähigkeit vor, gelten für den Entgeltfortzahlungsanspruch die allgemeinen Regelungen.

2. 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)

Beispiel:

Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) vom 14. 1. bis 28. 2.	46 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit B) vom 11. 6. bis 23. 7.	43 Tage
Reha-Maßnahme (Krankheit A) vom 17. 6. bis 12. 7.	26 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) vom 7. 10. bis 21. 10.	15 Tage

- Entgeltfortzahlungsanspruch vom 14. 1. bis 24. 2. (42 Tage) und vom 11. 6. bis 22. 7. (42 Tage)

4. Anzeige- und Nachweispflichten

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

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 die Regelungen zum Hinzutritt (vgl. A. III. 1) gelten hier 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.

PRAXIS-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 Erstattungsdruckes.

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

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.

XI. Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen

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

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

XII. Steuer- und Beitragspflicht

1. Lohn- und Kirchensteuer

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

Der gesamte Entgeltzahlungszeitraum ist auch dann zugrunde zu legen, wenn der Arbeitnehmer (bei ungekündigtem 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.

HINWEIS: 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. Mutterschutz

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 Jugendfreiwilligendienstgesetzes 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).

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 oder stillt, hat er die zuständige Aufsichtsbehörde, meist sind das die Gewerbeaufsichtsämter, zu benachrichtigen.

III. Kündigungsschutz

1. Allgemeines

Arbeitnehmerinnen genießen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung (vgl. B. IV. 3), mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, einen besonderen Kündigungsschutz. Das Kündigungsverbot gilt sowohl für Lebend- als auch für Totgeburten (im Sinne § 31 Personenstandsverordnung). 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. (Beispiele 1 und 2)

Beispiel 1:

Schwangerschaftsbeginn am	19.4.
Zugang der Kündigung zum 30.9. am	12.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	19.6.

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

Beispiel 2:

Schwangerschaftsbeginn am	19.4.
Zugang der Kündigung zum 30.9. am	12.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	28.6.

- Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist zulässig, da ihm die Schwangerschaft erst nach Ablauf von zwei Wochen (Fristende: 26.6.) nach Zugang der Kündigung bekanntgegeben wurde.

Achtung: 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 vom Arzt, von der Hebamme oder vom Entbindungspfleger bescheinigten voraussichtlichen Entbindungstag; dieser Tag ist hierbei nicht mitzuzählen.

2. Ausnahmen vom Kündigungsschutz

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 durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle zugestimmt werden; die Kündigung wird erst mit der Zustimmung wirksam.

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 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 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.

3. 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)

Beispiel 2:

Der Arzt stellt eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin 10.9. aus, tatsächlich wird die Arbeitnehmerin bereits am 8.9. entbunden.

● Beginn der Schutzfrist (6 Wochen vorher) am	30.7.
Ende der regulären Schutzfrist am	3.11.
(8 Wochen nach der Entbindung)	
Tatsächliches Ende der Schutzfrist am	5.11.
(2 Tage Verlängerung)	

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.

4. 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.

5. 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 Auf-

sichtsbehörde 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.

6. 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.

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, mindestens 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.

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).

Nachdem die Mutterschutzarbeitsverordnung am 31. Dezember 2017 außer Kraft getreten ist, bestimmen sich die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen ausschließlich nach dem MuSchG. Eine weitere Konkretisierung liegt im Aufgabenspektrum des neuen Ausschusses für Mutterschutz, der mit konstituierender Sitzung vom 4. Juli 2018 seine Arbeit aufgenommen hat. Die Bundesregierung ist zum Erlass neuer Rechtsverordnungen ermächtigt.

Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, 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 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).

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).

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. Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bleiben außen vor.

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. 2) oder auch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. (Beispiel)

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

Beispiel:

Vollzeitbeschäftigung	8 Std./Tag
Festes Monatsgehalt (brutto)	2.400 EUR
Ab 1. 6. ärztliches Beschäftigungsverbot (teilweise)	4 Std./Tag

- Der Arbeitgeber zahlt Mutterschutzlohn in Höhe von 1.200 EUR vom 1. 6. bis 31. 7. (bis Schutzfristbeginn).

Hinweis: Es erfolgt eine Erstattung aus der U2 in voller Höhe (vgl. C. III. 6).

IX. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

1. Leistungen der Krankenversicherung

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 für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung (vgl. B. IV. 2/3) gezahlt.

2. Arbeitgeberzuschuss

Sofern das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt (vgl. B. X) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung 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 der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ab Beschäftigungsbeginn gezahlt. (Beispiel)

Beispiel:

Durchschnittliches Nettoentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate 900 EUR

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

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).

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 und 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 unverschuldetem Arbeitsversäumnis 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. Ausgleichskasse

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.

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 rechts).

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.

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

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
- ins Ausland entsandte 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)
- Personen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, nicht dagegen Beschäftigte im Arbeitsbereich der Werkstatt oder Arbeitnehmer der Werkstatt
- Heimarbeiter, es sei denn, durch Tarifvertrag ist bestimmt, dass sie anstelle der Zuschläge (vgl. A X) bei Arbeitsunfähigkeit wie Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung erhalten
- Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer)
- 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 Wertguthabensvereinbarung gemäß § 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 wurde eine besondere Regelung eingeführt, die der im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung 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	Faktor	Anrechnung
1 Geschäftsführer	40 Stunden	–	–
2 Meister	40 Stunden	1	2
3 Büroangestellte	40 Stunden	1	3
12 Gesellen	40 Stunden	1	12
4 Auszubildende	40 Stunden	–	–
2 schwerbehinderte Menschen	30 Stunden	–	–
1 Teilzeitbeschäftigter	32 Stunden	1	1
1 Teilzeitbeschäftigter	25 Stunden	0,75	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	0,50	1,50
1 Teilzeitbeschäftigter	12 Stunden	0,50	0,50
2 Reinigungskräfte	10 Stunden	0,25	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 vorausgegangenem 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. Wurden im Laufe des Monats neue Mitarbeiter eingestellt, zählen diese also erst ab dem Ersten des Folgemonats mit.

4. Neu errichtete Betriebe

Wird im Laufe eines Kalenderjahres ein Betrieb neu gegründet, kann dieser sofort in das Ausgleichsverfahren U1 einbezogen werden. Dies 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 Monaterste, anrechenbar	35
5 Monaterste, 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)

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.

Beispiel 3:

Ein Unternehmer beschäftigte im Vorjahr:

a) in seinem handwerklichen Betrieb

2 Meister*	2
18 Gesellen*	18
5 Büroangestellte*	5
3 Auszubildende	–

b) in seinem Verkaufsgeschäft

4 Verkäuferinnen*	4
1 Teilzeitbeschäftigte (18 Wochenstunden)	0,5
1 Auszubildende	–

c) in seinem Haushalt

1 Haushaltsgelhilfe*	1
----------------------	---

* Vollzeitbeschäftigung

● Zahl der anrechenbaren Beschäftigten 30,5

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 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
- geplant: behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen

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 Umlagebeiträge zur U2 zu zahlen.

Dies gilt analog auch für GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne § 7 Abs. 1 SGB IV sind.

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

In größeren als monatlichen Abständen gezahlte Zuwendungen 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 Auszubildende bis zu sechs Wochen weiter erhalten, 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 Teilnahme des Auszubildenden an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation fortzahlt.

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

Es ist für die Erstattungsfähigkeit der Aufwendungen 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 angebrochene 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)

Beispiel 1:

Mitteilung der Schwangerschaft am	19.9.
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*

<i>Verdienst vorher:</i>	
5.320 EUR : 92 Kalendertage =	57,83 EUR täglich
<i>Verdienst im Oktober:</i>	
1.585 EUR : 31 Kalendertage =	51,13 EUR täglich
<i>Differenz:</i>	
	6,70 EUR täglich
<i>Mutterschutzlohn im Oktober:</i>	
6,70 EUR × 31 Kalendertage =	207,70 EUR
<i>Die Erstattung des Mutterschutzlohns aus der U2 erfolgt in voller Höhe.</i>	

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 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellt oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausspricht.

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. VI). 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 verläuft vom 14. 3. bis 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

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 vom	1. 6. bis 20. 7.
Entgeltfortzahlung vom	1. 6. bis 12. 7.
● Entgeltfortzahlung	2.150 EUR
Erstattungsanspruch (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. Die Abrechnung der Erstattungsbeträge sollte zusammen mit der Beitragsabrechnung zur Sozialversicherung erfolgen. Dabei wird es als zulässig erachtet, wenn in die Erstattung auch das erstattungsfähige Arbeitsentgelt für die Zeit nach Eingang des Erstattungsantrags einfließt; vorausgesetzt,

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

Beispiel 2:

Ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vom	23. 9. bis 30. 9.
Entgeltabrechnung für den laufenden Monat am	24. 9.
● Erstattungsantrag am	24. 9.
für die gesamte Arbeitsunfähigkeit, das heißt einschließlich	25. 9. bis 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 systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder maschinellen Ausfüllhilfen, wie zum Beispiel sv.net (www.svnet.info), an die zuständige Ausgleichskasse. Diese übermittelt stets einen Datensatz Rückmeldung AAG (DSRA) an den Arbeitgeber zurück – also sowohl, wenn dem Erstattungsantrag vollständig entsprochen wird

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

(Kennzeichen Feststellung „1“), als auch, wenn er vollständig abzulehnen ist („3“). Darüber hinaus auch bei Abweichungen zwischen dem festgestellten und dem ursprünglich beantragten Erstattungsbetrag („2“). Die Ausgleichskasse gibt dabei einen der oben genannten 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 Abrechnungsprogramm (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).

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. Dies 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 – zum Beispiel nach einem Verkehrsunfall – für einen arbeitsunfähigen Beschäftigten 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 Schadenersatzanspruch gegenüber dem Dritten übergegangen ist, erfolgt die Erstattung an den Arbeitgeber.

PRAXIS-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.

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

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
Jubiläumswendung	nein , Einmalzahlung
Lohn	ja , laufendes Arbeitsentgelt
Mehrarbeitsvergütung	ja , laufendes Arbeitsentgelt
Provision (monatlich)	ja , laufendes Arbeitsentgelt
Sachbezüge (> 44 EUR/Monat)	ja , laufendes Arbeitsentgelt
Trinkgeld, freiwilliges	nein , kein Arbeitsentgelt
Urlaubsgeld	nein , Einmalzahlung
Vermögenswirksame Leistungen	ja , laufendes Arbeitsentgelt
Weihnachtsgeld	nein , Einmalzahlung

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 auf Seite 29). Besteht für Arbeitnehmer keine Rentenversicherungspflicht, ist von dem Arbeitsentgelt auszugehen, das andernfalls für die Beitragsbemessung in der Rentenversicherung maßgebend wäre.

Fiktive Arbeitsentgelte bleiben bei der Bemessung der Umlagen außen vor. Erhalten Arbeitnehmer zum Beispiel (Saison-)Kurzarbeitergeld, darf allein das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Dies gilt analog hinsichtlich der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für rentenversicherungspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigte (175 EUR).

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:

	BBG-RV (Monat)	
	2018	2019
West	6.500 EUR	6.700 EUR
Ost	5.800 EUR	6.150 EUR

Gleitzone/Übergangsbereich

In Gleitzonenfällen (bis 30. Juni 2019) bilden die reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen die Bemessungsgrundlage für die Umlagen U1 und U2 (Ausnahme: Reduzierungsverzicht in der Rentenversicherung). Im neuen Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300 EUR (ab 1. Juli 2019) sind Bemessungsgrundlage stets die reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen; weil die Entgeltpunkte künftig unabhängig von der Beitrags-

berechnung immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt werden, ist der Reduzierungsverzicht hinfällig.

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

- Was geschieht, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Grenze von 850/1.300 EUR durch eine Einmalzahlung überschreitet?
Auch für die Bemessung der Umlagebeiträge ist nicht mehr von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme auszugehen.
- Wie ist in solchen Monaten zu verfahren, in denen die 850/1.300 EUR durch eine Einmalzahlung überschritten werden, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt ansonsten weiter im maßgeblichen Entgeltbereich liegt?
Die Umlagen sind, analog zu den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen.

WICHTIG: Aufgrund des allgemein gültigen 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. Beitragsabrechnung („Krankenkassenliste“) zu führen. In diesem Verzeichnis sind alle Beschäftigten in der Sortierfolge der Entgeltunterlagen und nach den Einzugsstellen getrennt mit unterschiedlichen Angaben zu erfassen. Zu diesen Angaben gehören unter anderem auch die Umlagesätze nach dem AAG und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt.

D. Fristenkalendar

A 6 Wochen vor der Entbindung

Januar	A	2019	B	C
20.11.	1.1.	11.2.	26.2.	
21.11.	2.1.	12.2.	27.2.	
22.11.	3.1.	13.2.	28.2.	
23.11.	4.1.	14.2.	1.3.	
24.11.	5.1.	15.2.	2.3.	
25.11.	6.1.	16.2.	3.3.	
26.11.	7.1.	17.2.	4.3.	
27.11.	8.1.	18.2.	5.3.	
28.11.	9.1.	19.2.	6.3.	
29.11.	10.1.	20.2.	7.3.	
30.11.	11.1.	21.2.	8.3.	
1.12.	12.1.	22.2.	9.3.	
2.12.	13.1.	23.2.	10.3.	
3.12.	14.1.	24.2.	11.3.	
4.12.	15.1.	25.2.	12.3.	
5.12.	16.1.	26.2.	13.3.	
6.12.	17.1.	27.2.	14.3.	
7.12.	18.1.	28.2.	15.3.	
8.12.	19.1.	1.3.	16.3.	
9.12.	20.1.	2.3.	17.3.	
10.12.	21.1.	3.3.	18.3.	
11.12.	22.1.	4.3.	19.3.	
12.12.	23.1.	5.3.	20.3.	
13.12.	24.1.	6.3.	21.3.	
14.12.	25.1.	7.3.	22.3.	
15.12.	26.1.	8.3.	23.3.	
16.12.	27.1.	9.3.	24.3.	
17.12.	28.1.	10.3.	25.3.	
18.12.	29.1.	11.3.	26.3.	
19.12.	30.1.	12.3.	27.3.	
20.12.	31.1.	13.3.	28.3.	

B 6 Wochen AU (42. Kalendertag)

Februar	A	2019	B	C
21.12.	1.2.	14.3.	29.3.	
22.12.	2.2.	15.3.	30.3.	
23.12.	3.2.	16.3.	31.3.	
24.12.	4.2.	17.3.	1.4.	
25.12.	5.2.	18.3.	2.4.	
26.12.	6.2.	19.3.	3.4.	
27.12.	7.2.	20.3.	4.4.	
28.12.	8.2.	21.3.	5.4.	
29.12.	9.2.	22.3.	6.4.	
30.12.	10.2.	23.3.	7.4.	
31.12.	11.2.	24.3.	8.4.	
1.1.	12.2.	25.3.	9.4.	
2.1.	13.2.	26.3.	10.4.	
3.1.	14.2.	27.3.	11.4.	
4.1.	15.2.	28.3.	12.4.	
5.1.	16.2.	29.3.	13.4.	
6.1.	17.2.	30.3.	14.4.	
7.1.	18.2.	31.3.	15.4.	
8.1.	19.2.	1.4.	16.4.	
9.1.	20.2.	2.4.	17.4.	
10.1.	21.2.	3.4.	18.4.	
11.1.	22.2.	4.4.	19.4.	
12.1.	23.2.	5.4.	20.4.	
13.1.	24.2.	6.4.	21.4.	
14.1.	25.2.	7.4.	22.4.	
15.1.	26.2.	8.4.	23.4.	
16.1.	27.2.	9.4.	24.4.	
17.1.	28.2.	10.4.	25.4.	

C 8 Wochen nach der Entbindung

März	A	2019	B	C
18.1.	1.3.	11.4.	26.4.	
19.1.	2.3.	12.4.	27.4.	
20.1.	3.3.	13.4.	28.4.	
21.1.	4.3.	14.4.	29.4.	
22.1.	5.3.	15.4.	30.4.	
23.1.	6.3.	16.4.	1.5.	
24.1.	7.3.	17.4.	2.5.	
25.1.	8.3.	18.4.	3.5.	
26.1.	9.3.	19.4.	4.5.	
27.1.	10.3.	20.4.	5.5.	
28.1.	11.3.	21.4.	6.5.	
29.1.	12.3.	22.4.	7.5.	
30.1.	13.3.	23.4.	8.5.	
31.1.	14.3.	24.4.	9.5.	
1.2.	15.3.	25.4.	10.5.	
2.2.	16.3.	26.4.	11.5.	
3.2.	17.3.	27.4.	12.5.	
4.2.	18.3.	28.4.	13.5.	
5.2.	19.3.	29.4.	14.5.	
6.2.	20.3.	30.4.	15.5.	
7.2.	21.3.	1.5.	16.5.	
8.2.	22.3.	2.5.	17.5.	
9.2.	23.3.	3.5.	18.5.	
10.2.	24.3.	4.5.	19.5.	
11.2.	25.3.	5.5.	20.5.	
12.2.	26.3.	6.5.	21.5.	
13.2.	27.3.	7.5.	22.5.	
14.2.	28.3.	8.5.	23.5.	
15.2.	29.3.	9.5.	24.5.	
16.2.	30.3.	10.5.	25.5.	
17.2.	31.3.	11.5.	26.5.	

April

A	2019	B	C
18.2.	1.4.	12.5.	27.5.
19.2.	2.4.	13.5.	28.5.
20.2.	3.4.	14.5.	29.5.
21.2.	4.4.	15.5.	30.5.
22.2.	5.4.	16.5.	31.5.
23.2.	6.4.	17.5.	1.6.
24.2.	7.4.	18.5.	2.6.
25.2.	8.4.	19.5.	3.6.
26.2.	9.4.	20.5.	4.6.
27.2.	10.4.	21.5.	5.6.
28.2.	11.4.	22.5.	6.6.
1.3.	12.4.	23.5.	7.6.
2.3.	13.4.	24.5.	8.6.
3.3.	14.4.	25.5.	9.6.
4.3.	15.4.	26.5.	10.6.
5.3.	16.4.	27.5.	11.6.
6.3.	17.4.	28.5.	12.6.
7.3.	18.4.	29.5.	13.6.
8.3.	19.4.	30.5.	14.6.
9.3.	20.4.	31.5.	15.6.
10.3.	21.4.	1.6.	16.6.
11.3.	22.4.	2.6.	17.6.
12.3.	23.4.	3.6.	18.6.
13.3.	24.4.	4.6.	19.6.
14.3.	25.4.	5.6.	20.6.
15.3.	26.4.	6.6.	21.6.
16.3.	27.4.	7.6.	22.6.
17.3.	28.4.	8.6.	23.6.
18.3.	29.4.	9.6.	24.6.
19.3.	30.4.	10.6.	25.6.

Mai

A	2019	B	C
20.3.	1.5.	11.6.	26.6.
21.3.	2.5.	12.6.	27.6.
22.3.	3.5.	13.6.	28.6.
23.3.	4.5.	14.6.	29.6.
24.3.	5.5.	15.6.	30.6.
25.3.	6.5.	16.6.	1.7.
26.3.	7.5.	17.6.	2.7.
27.3.	8.5.	18.6.	3.7.
28.3.	9.5.	19.6.	4.7.
29.3.	10.5.	20.6.	5.7.
30.3.	11.5.	21.6.	6.7.
31.3.	12.5.	22.6.	7.7.
1.4.	13.5.	23.6.	8.7.
2.4.	14.5.	24.6.	9.7.
3.4.	15.5.	25.6.	10.7.
4.4.	16.5.	26.6.	11.7.
5.4.	17.5.	27.6.	12.7.
6.4.	18.5.	28.6.	13.7.
7.4.	19.5.	29.6.	14.7.
8.4.	20.5.	30.6.	15.7.
9.4.	21.5.	1.7.	16.7.
10.4.	22.5.	2.7.	17.7.
11.4.	23.5.	3.7.	18.7.
12.4.	24.5.	4.7.	19.7.
13.4.	25.5.	5.7.	20.7.
14.4.	26.5.	6.7.	21.7.
15.4.	27.5.	7.7.	22.7.
16.4.	28.5.	8.7.	23.7.
17.4.	29.5.	9.7.	24.7.
18.4.	30.5.	10.7.	25.7.
19.4.	31.5.	11.7.	26.7.

Juni

A	2019	B	C
20.4.	1.6.	12.7.	27.7.
21.4.	2.6.	13.7.	28.7.
22.4.	3.6.	14.7.	29.7.
23.4.	4.6.	15.7.	30.7.
24.4.	5.6.	16.7.	31.7.
25.4.	6.6.	17.7.	1.8.
26.4.	7.6.	18.7.	2.8.
27.4.	8.6.	19.7.	3.8.
28.4.	9.6.	20.7.	4.8.
29.4.	10.6.	21.7.	5.8.
30.4.	11.6.	22.7.	6.8.
1.5.	12.6.	23.7.	7.8.
2.5.	13.6.	24.7.	8.8.
3.5.	14.6.	25.7.	9.8.
4.5.	15.6.	26.7.	10.8.
5.5.	16.6.	27.7.	11.8.
6.5.	17.6.	28.7.	12.8.
7.5.	18.6.	29.7.	13.8.
8.5.	19.6.	30.7.	14.8.
9.5.	20.6.	31.7.	15.8.
10.5.	21.6.	1.8.	16.8.
11.5.	22.6.	2.8.	17.8.
12.5.	23.6.	3.8.	18.8.
13.5.	24.6.	4.8.	19.8.
14.5.	25.6.	5.8.	20.8.
15.5.	26.6.	6.8.	21.8.
16.5.	27.6.	7.8.	22.8.
17.5.	28.6.	8.8.	23.8.
18.5.	29.6.	9.8.	24.8.
19.5.	30.6.	10.8.	25.8.

Juli

A	2019	B	C
20.5.	1.7.	11.8.	26.8.
21.5.	2.7.	12.8.	27.8.
22.5.	3.7.	13.8.	28.8.
23.5.	4.7.	14.8.	29.8.
24.5.	5.7.	15.8.	30.8.
25.5.	6.7.	16.8.	31.8.
26.5.	7.7.	17.8.	1.9.
27.5.	8.7.	18.8.	2.9.
28.5.	9.7.	19.8.	3.9.
29.5.	10.7.	20.8.	4.9.
30.5.	11.7.	21.8.	5.9.
31.5.	12.7.	22.8.	6.9.
1.6.	13.7.	23.8.	7.9.
2.6.	14.7.	24.8.	8.9.
3.6.	15.7.	25.8.	9.9.
4.6.	16.7.	26.8.	10.9.
5.6.	17.7.	27.8.	11.9.
6.6.	18.7.	28.8.	12.9.
7.6.	19.7.	29.8.	13.9.
8.6.	20.7.	30.8.	14.9.
9.6.	21.7.	31.8.	15.9.
10.6.	22.7.	1.9.	16.9.
11.6.	23.7.	2.9.	17.9.
12.6.	24.7.	3.9.	18.9.
13.6.	25.7.	4.9.	19.9.
14.6.	26.7.	5.9.	20.9.
15.6.	27.7.	6.9.	21.9.
16.6.	28.7.	7.9.	22.9.
17.6.	29.7.	8.9.	23.9.
18.6.	30.7.	9.9.	24.9.
19.6.	31.7.	10.9.	25.9.

August

A	2019	B	C
20.6.	1.8.	11.9.	26.9.
21.6.	2.8.	12.9.	27.9.
22.6.	3.8.	13.9.	28.9.
23.6.	4.8.	14.9.	29.9.
24.6.	5.8.	15.9.	30.9.
25.6.	6.8.	16.9.	1.10.
26.6.	7.8.	17.9.	2.10.
27.6.	8.8.	18.9.	3.10.
28.6.	9.8.	19.9.	4.10.
29.6.	10.8.	20.9.	5.10.
30.6.	11.8.	21.9.	6.10.
1.7.	12.8.	22.9.	7.10.
2.7.	13.8.	23.9.	8.10.
3.7.	14.8.	24.9.	9.10.
4.7.	15.8.	25.9.	10.10.
5.7.	16.8.	26.9.	11.10.
6.7.	17.8.	27.9.	12.10.
7.7.	18.8.	28.9.	13.10.
8.7.	19.8.	29.9.	14.10.
9.7.	20.8.	30.9.	15.10.
10.7.	21.8.	1.10.	16.10.
11.7.	22.8.	2.10.	17.10.
12.7.	23.8.	3.10.	18.10.
13.7.	24.8.	4.10.	19.10.
14.7.	25.8.	5.10.	20.10.
15.7.	26.8.	6.10.	21.10.
16.7.	27.8.	7.10.	22.10.
17.7.	28.8.	8.10.	23.10.
18.7.	29.8.	9.10.	24.10.
19.7.	30.8.	10.10.	25.10.
20.7.	31.8.	11.10.	26.10.

September

A	2019
---	------

Immer in Ihrer Nähe!

Persönliche Beratung – hkk Geschäftsstellen und Servicepunkte



In unseren Geschäftsstellen sind wir persönlich für Sie da. Adressen, Öffnungszeiten und Telefonnummern finden Sie unter [hkk.de/kontakt](https://www.hkk.de/kontakt)



Infos zu attraktiven Zusatzversicherungen und zum Kassenwechsel bekommen Sie auch in den LVM Servicepunkten und auf [lvm.de](https://www.lvm.de)

Schnell und kompetent am Telefon – die hkk Kundenberatung



Unter den Telefonnummern **0421 - 36550** und **0800 - 2555 444** bekommen Sie eine individuelle Beratung.

Kritik, Anregungen und Ihre Ideen nehmen wir gerne unter der kostenlosen Telefonnummer **0800 - 1455 255** entgegen.

Ein Fax können Sie uns an **0421 - 3655 3700** schicken.

Überall, rund um die Uhr – hkk online



Auf [hkk.de](https://www.hkk.de) finden Sie alles zum Gesundbleiben, Gesundwerden und viele Extras.

Zu diesen Themen informiert auch der [hkk.de/newsletter](https://www.hkk.de/newsletter) regelmäßig. In unserem **Kundenportal** regeln Sie Ihre Anliegen sicher, schnell und komfortabel online.

Auch unter info@hkk.de sind wir gerne für Sie da.



hkk Krankenkasse – Gesundheit gut versichert.
28185 Bremen

[hkk.de](https://www.hkk.de)