

Fachausschuss Beiträge 5/2024

09./10.12.2024

TOP 10

Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

hier: Überschneidung von Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit

Sachverhalt

Nach den Regelungen des Aufwendungsausgleichgesetzes (AAG) erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern grundsätzlich 80 v. H. des für den in § 3 Abs. 1 und 2 und in § 9 Abs. 1 EntgFG bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer fortgezahlten Arbeitsentgelts sowie darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteile (U1–Verfahren) sowie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG und den bei Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG gezahlten Mutterschutzlohn sowie darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteile (U2–Verfahren).

Bei der Erstattung von fortgezahlten Arbeitsentgelten sowohl im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1–Verfahren) als auch bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten (U2–Verfahren) ist vom arbeitsrechtlichen und nicht vom sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen, weil sowohl § 4 EntgFG als auch § 18 und § 20 MuSchG einen arbeitsrechtlichen Anspruch regeln. Dies betrifft auch die Frage, wann Entgeltfortzahlung zu leisten ist, wenn parallel zu einer Arbeitsunfähigkeit ein Beschäftigungsverbot vorliegt. Erst wenn feststeht, welche Leistung zu gewähren ist, kann letztlich die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG (§ 2 Abs. 2 und Abs. 3 AAG) vorgenommen werden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung ist. Auch besteht ein Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG (vormals § 11 MuSchG) nur dann, wenn das Beschäftigungsverbot die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist (Grundsatz der Monokausalität). D. h., dass z. B. eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Mutterschutzlohn ausschließt. Beim Zusammentreffen eines Beschäftigungsverbots nach § 16 MuSchG und einer Arbeitsunfähigkeit ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (bzw. Krankengeld) entsprechend vorrangig (vgl. u. a. Urteile des BAG vom 01.10.1997 – 5 AZR 685/96, vom 13.02.2002 – 5 AZR 588/00 oder vom 09.10.2002 – 5 AZR 443/01). Das Beschäftigungsverbot muss die nicht wegzudenkende Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstausfall sein.

Sowohl der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG als auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (bzw. Krankengeld) setzt insoweit eine Monokausalität der Arbeitsverhinderung für die Gewährung dieser Leistung voraus.

Die KKH hat in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19.06.2024 (Az.: 5 AZR 241/23) hingewiesen (s. Anlage). In diesem Streitverfahren ging es um die Frage, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn gleichzeitig ein behördlich verhängtes Beschäftigungsverbot nach dem IfSG vorliegt. Das BAG hat auch in diesem Sachverhalt entschieden, dass die sogenannte „Monokausalität“ für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entscheidend ist. Das bedeutet, dass für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein muss. Da jedoch bereits ein behördlich verhängtes Beschäftigungsverbot vorlag, war dies nicht der Fall und insoweit auch keine Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG zu gewähren.

Nun stellt sich für die KKH die Frage, ob diese Konstellation eine neue (andere) Betrachtungsweise des BAG darstellt und anzuwenden ist, wenn parallel zu einer Arbeitsunfähigkeit ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz vorliegt. In der Folge wäre dann eine U2-Erstattung wegen eines Beschäftigungsverbots nicht abzulehnen. Denn die Arbeitsunfähigkeit wäre ja nicht alleinig Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung.

Bisher handelt die KKH nach dem Grundsatz, der sich aus der Rechtsprechung des BSG vom 17.04.1991 – 1/3 RK 21/88 – ergibt. Danach schließt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung infolge Krankheit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz (Mutterschutzlohn) aus, sodass dem Arbeitgeber selbst bei einer auf die Schwangerschaft zurückzuführenden Arbeitsunfähigkeit keine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz für Mutterschaftsaufwendungen zusteht.

Bewertung und Handlungsempfehlung

Um zu vermeiden, dass Arbeitgeber:innen zu Unrecht eine U2-Erstattung erhalten und anschließend die Erstattungsbeträge vom Arbeitgeber ggfs. wieder zurückzufordern wären, bittet die KKH um einen Meinungsaustausch.

Es ist zu erörtern, ob die Entscheidung des BAG vom 19.06.2024 auf die Erstattungspflicht der Arbeitgeberaufwendungen durch die Krankenkasse mögliche Auswirkungen hat.

Nach einer ersten Einschätzung der Verbandszentrale wird mit dem Urteil des BAG vom 19.06.2024 die ständige Rechtsprechung, nach der auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung grundsätzlich nur dann besteht, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung ist, fortentwickelt. Es handelt sich um die Bewertung der besonderen Fallkonstellation des Zusammentreffens von Tätigkeits-/Betretungsverbot nach dem IfSG mit Arbeitsunfähigkeit in bestimmter zeitlicher Abfolge. Damit ergänzt diese Rechtsprechung die in der Vergangenheit ergangene

Entscheidung des BAG zum Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit und Erziehungsurlaub vom 29.09.2004 – 5 AZR 558/03 oder einer fehlenden Arbeitserlaubnis vom 26.06.1996 – 5 AZR 872/94 oder zum Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit und Ablehnung einer Weiterbeschäftigung beim Betriebserwerber vom 24.03.2004 – 5 AZR 355/03.

Insofern setzt prinzipiell sowohl der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (bzw. Krankengeld) als auch der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG eine Monokausalität der Arbeitsverhinderung voraus. Wie sich das Verhältnis dieser Monokausalitäten gestaltet, ist im Rahmen der vorgenannten ständigen Rechtsprechung des BAG geschehen. Demnach ist insbesondere der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG nur dann einschlägig, wenn allein das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot zur Arbeitsverhinderung führt, während bei hinzutretender Krankheit ein Vorrang des Entgeltfortzahlungsanspruchs besteht.

Insoweit bleibt festzustellen, dass die Entscheidung des BAG vom 19.06.2024 (5 AZR 241/23) nicht im Konflikt zur BSG Entscheidung vom 17.04.1991 – 1/3 RK 21/88 steht. Weiterhin hat Bestand, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung infolge Krankheit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz (Mutterschutzlohn) ausschließt, sodass dem Arbeitgeber selbst bei einer auf die Schwangerschaft zurückzuführenden Arbeitsunfähigkeit keine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz für Mutterschaftsaufwendungen zusteht.

Anlage(n)

Beratungsverlauf

Die Sitzungsteilnehmer:innen bestätigen die Einschätzung der Verbandszentrale.

Die Entscheidung des BAG vom 19.06.2024 (5 AZR 241/23) steht nicht im Konflikt zur BSG-Entscheidung vom 17.04.1991 – 1/3 RK 21/88. Insofern ergeben sich keine Änderungen, wenn es um die Prüfung des Erstattungsanspruchs eines Arbeitgebers nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG geht.

Beschluss

./.