

FAQ des Webinars

"Entgeltfortzahlung und die Umlagen U1 und U2"

Folie 19: Würden bei AU 4 die 12 Tage von AU 3 angerechnet werden? Ab Beginn der AU 3 müsste ja neu vorwärts gezählt werden mit den 12 Monaten, oder nicht?

Das wäre der Fall, wenn zwischen AU 1 und AU 3 sechs Monate liegen würden. Das ist in diesem Beispiel aber nicht der Fall. Deshalb beginnt mit AU 4 ein neuer 12-Monatszeitraum.

Folie 20, letzter Punkt: Woher weiß ich als Arbeitgeber, ob eine Krankheit selbstverschuldet ist oder nicht? Das geht ja aus der eAU dann nicht hervor.

Das können Sie in der Tat normalerweise nicht wissen, es sei denn, Sie erfahren von Ihrem Mitarbeiter wie es zu der Arbeitsunfähigkeit gekommen ist. Aus der eAU erfahren Sie auch nicht, ob es sich um einen Unfall gehandelt hat oder nicht. Hier sind Sie auf die Information Ihrer Mitarbeiter angewiesen.

Folie 20: Wie sieht es aus, wenn jemand zunächst vier Wochen in einer Rehamaßnahme war und anschließend drei Wochen krank? Sind das zwei Anspruchszeiträume und es muss durchgehend Entgelt fortgezahlt werden oder darf man nach sechs Wochen Entgelt einstellen?

Wenn es sich um dieselbe Erkrankung handelt, werden die Zeiten zusammengerechnet.

Folie 16/17: Was ist, wenn der Krankenkasse eine vorherige AU nicht vorliegt (der Arbeitgeber hat aber einen Krankenschein vorliegen), für die der Arbeitgeber Lohnfortzahlung geleistet hat und somit keine anrechenbaren Vorerkrankungen geprüft werden können. Darf der Arbeitgeber bei einer neuen AU diesen Zeitraum auf die sechs Wochen anrechnen?

Nicht ohne Weiteres! Sie sollten dann die Ihnen vorliegende Bescheinigung der Krankenkasse zur Verfügung stellen. Diese kann sich dann mit dem Arzt in Verbindung setzen und die Ursache (der Krankheit und der fehlenden Datenübermittlung) klären.

Wegen der Selbstverschuldung im Krankheitsfalle, würde das heißen, wenn man sich nach dem Ausführen einer gefährlichen Tätigkeit, zum Beispiel Fallschirmspringen, eine Verletzung zuzieht, aber im Nachhinein von zum Beispiel einem Psychiater als unzurechnungsfähig eingestuft wird, wäre das dann immer noch selbstverschuldet?

Fallschirmspringen ist nach der (unterschiedlichen!) Rechtsprechung nicht generell eine gefährliche Sportart. Aber davon abgesehen: Wenn jemand an einer psychischen Erkrankung leidet und sich deshalb selbst verletzt hat, kann man grundsätzlich davon ausgehen, dass es sich nicht um eine selbstverschuldete Erkrankung handelt.

Muss ein Beschäftigter die Krankenkasse und den Arbeitgeber informieren, wenn er während einer Erkrankung ins Ausland reist? Wenn ja, hat das Auswirkungen auf die Entgeltfortzahlung, wenn er sich nicht meldet?

Ja, er muss sich auch vorher von seinem Arzt bescheinigen lassen, dass die Reise der Genesung nicht hinderlich ist und sie daher von ihm befürwortet wird. Sonst wäre das ein Verstoß gegen die Pflichten des Arbeitnehmers beziehungsweise des Versicherten.

Fallen Überstunden und Überstundenzuschläge aus Vormonaten auch in die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit?

Nein, da diese ja nicht wegen der Krankheit gezahlt werden, sondern auf einem früheren Zeitraum basieren – wie auch bei Einmalzahlungen.

Folie 29: Wenn in den Arbeitsverträgen der §616 BGB ausgeschlossen ist, muss der Arbeitnehmer dann frei nehmen, wenn er in der Arbeitszeit zum Arzt geht?

Grundsätzlich ja, aber es gibt Ausnahmen, etwa bei einer akut auftretenden Erkrankung – dann greift das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Zusammentreffen Beschäftigungsverbot und Krankheit: Ist das Beschäftigungsverbot im Abrechnungssystem zu beenden und die Krankheit zu hinterlegen? Wenn die Krankheit dann bis in den Mutterschutz reicht: Fällt die Krankheit dann zugunsten des Mutterschutzes weg?

In der Zeit vor Beginn der Schutzfristen muss unterschieden werden, ob die Arbeitsverhinderung auf dem Beschäftigungsverbot oder der Erkrankung beruht. Je nach Abrechnungsprogramm muss dann gegebenenfalls umgeschlüsselt werden. Bei Beginn der Schutzfrist endet die Entgeltfortzahlung aufgrund der Erkrankung – die Mutterschutzfrist ist vorrangig.

Den Unterschied zwischen Beschäftigungsverbot ohne Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit haben ich noch nicht verstanden. Zum Beispiel: Bei uns wird für Erzieherinnen ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, sobald sie schwanger sind, da sie schwanger nicht in der Kita arbeiten dürfen. Alternative Einsatzmöglichkeiten gibt es in der Kita nicht. Bekommen diese schwangeren Erzieherinnen nun Mutterschutzlohn nach Mutterschutzgesetz oder Entgeltfortzahlung nach Entgeltfortzahlungsgesetz? Was ist der praktische beziehungsweise konkrete Unterschied zwischen Mutterschutzlohn und Entgeltfortzahlung?

In Ihrem Beispiel besteht ein Beschäftigungsverbot und damit die Verpflichtung nach dem Mutterschutzgesetz. Besteht aber (auch) eine Arbeitsunfähigkeit, so ist diese vorrangig. Der Unterschied zwischen Mutterschutzlohn und Entgeltfortzahlung liegt in erster Linie in der Art und Höhe der Erstattung. Der Mutterschutzlohn wird allen Arbeitgebern zu 100 Prozent erstattet, die Entgeltfortzahlung nur bei Teilnahme an der U1 und nur in Höhe des gewählten Erstattungssatzes.

Folie 20: Schönheitseingriffe oder Augen-Laser-Korrekturen - Selbstverschuldet ohne Lohnfortzahlung?

Schönheitsoperationen, die nicht medizinisch veranlasst sind (zum Beispiel nach Brandverletzungen) gelten als selbstverschuldet und führen nicht zur Entgeltfortzahlung. Dazu gibt es Rechtsprechung des BAG. Bei Augen-Laser-Korrekturen wird es sich in der Regel um eine medizinisch begründete Operation handeln.

Folien 25-27: Wie lange dauert die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers beim Beschäftigungsverbot/Schwangerschaft?

Beim Beschäftigungsverbot bis zum Beginn der Schutzfrist, dann kommt das Mutterschaftsgeld beziehungsweise der Zuschuss des Arbeitgebers zum Tragen.

Folie 36: Muss die U1 Teilnahme des Unternehmens jeden Monat geprüft werden oder kann man dies einmal im Jahr (Jahresanfang) festlegen für das gesamte Jahr?

Die Entscheidung wird immer in der so genannten juristischen Sekunde zwischen dem 31. Dezember und dem 1. Januar des Folgejahres getroffen. Dabei wird auf das vergangene Jahr zurückgeblickt. Die für das neue Jahr getroffene Feststellung bleibt dann für das ganz Jahr bestehen, auch wenn sich die Verhältnisse danach erheblich ändern sollten. Eine Änderung ist dann wieder zum 1. Januar des nächsten Jahres zu prüfen.

Wann berechnet man die Lohnfortzahlung nach 1/30 Tagen, wann nach Krankheits- und wann nach Arbeitstagen?

Die Entgeltfortzahlung ist immer für die Arbeitstage zu leisten. Für die Ermittlung der 42 Tage sind aber die Kalendertage zu berücksichtigen.

Folie 20 (Kündigung wegen Krankheit): Ist der Arbeitgeber auch zur Fortzahlung "freiwilliger" (vertraglicher/tariflicher) Ansprüche (zum Beispiel Krankengeldzuschuss) nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet oder nur zur Fortzahlung der gesetzlichen Ansprüche (sprich 42 Tage)?

Der Arbeitgeber soll durch die Kündigung wegen Krankheit keinen Vorteil haben. Deshalb ist das Entgelt fortzuzahlen, das auch bei einem weiter bestehenden Beschäftigungsverhältnis zu zahlen gewesen wäre.

In der Regel erhalte ich keine Antwort auf Anfragen zu Vorerkrankungen bei Minijobbern und Werkstudenten. Ist dies korrekt?

Nein, das ist nicht korrekt. Bitte prüfen Sie, ob Sie die richtige Krankenkasse der Minijobber gespeichert haben, damit die Anfrage auch an die zuständige Kasse geht.

Zu Schadenersatzansprüchen und U1-Erstattung (Folie 55): Woher weiß denn die Ausgleichskasse, dass sie eventuell Schadenersatzansprüche geltend machen kann? Muss ich als Arbeitgeber die Kasse darüber informieren (beziehungsweise darf ich das überhaupt, trotz Datenschutz)?

Die Krankenkasse erfährt durch die AU-Bescheinigung und die Diagnose, ob es sich (möglicherweise) um einen Unfall gehandelt hat. Sie befragt dann den Versicherten. Wenn Ihnen entsprechende Erkenntnisse vorliegen, spricht aus meiner Sicht nichts dagegen, die Ausgleichskasse vorsorglich entsprechend zu informieren.

Wie sieht es mit privat Krankenversicherten Arbeitnehmern aus - wer teilt dem Arbeitgeber die Einschätzung mit, ob es sich um eine Vorerkrankung von mehreren AUs handelt?

Das geschieht zunächst in direkter Kommunikation mit dem Beschäftigten. Bestehen Anhaltspunkte für anrechenbare Vorerkrankungen, kann der Arbeitgeber eine entsprechende ärztliche Bescheinigung/Beurteilung verlangen. Das wird grundsätzlich ohne Diagnosen geschehen. Im Zweifel muss der Beschäftigte seinen Arzt von der Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber entbinden – das ist aber nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig.

Darf eine Beschäftigte im generellen Beschäftigungsverbot in ihrer von uns genehmigten Nebenbeschäftigung arbeiten?

Bei einem generellen Beschäftigungsverbot handelt es sich in der Regel um eine akute Gefährdung von Mutter und Kind – unabhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit. Deshalb dürfte generell überhaupt keine Beschäftigung erfolgen. Anders sieht es aus, wenn sich das Beschäftigungsverbot auf die konkrete Tätigkeit bezieht und im Unternehmen keine anderweitige Tätigkeit angeboten werden kann. Dann kann bei dem anderen Arbeitgeber auf einem nicht gefährlichen Arbeitsplatz gearbeitet werden.

Gilt die Wartezeit auch für einen Wechsel innerhalb des Konzerns (von einem Tochterunternehmen zu einem anderen)?

Wenn es sich um ein neues Arbeitsverhältnis handelt, gibt es auch eine neue Wartezeit.