

Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber!

- Für jede Arbeitsunfähigkeit (Erstbescheinigung) ist ein gesonderter Antrag erforderlich.
- Erstreckt sich der Erstattungszeitraum über das Ende eines Kalenderjahres, so sind zwei Anträge – getrennt nach Kalenderjahren – erforderlich.

Erläuterungen

Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitgeber

Anspruchsberechtigt sind die Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 AAG.

Erstattung der Aufwendungen für Arbeitnehmer:

Mit Inkrafttreten des AAG am 1.1.2006 sind neben den Arbeitern und Auszubildenden auch die Angestellten in den Ausgleich für Entgeltfortzahlung einbezogen worden. Nicht einzubeziehen in das Ausgleichsverfahren sind Heimarbeiter.

Erstattungsfähige Aufwendungen

Erstattet werden die Aufwendungen, die dem Arbeitgeber mit der Zahlung von Entgelten im Krankheitsfalle in dem in § 3 EFZG genannten Zeitraum entstanden sind, auch für die betriebliche Altersvorsorge (BAV).

Für Zahlungen über diesen Zeitraum hinaus besteht kein Erstattungsanspruch.

Das in den ersten vier Wochen des Beschäftigungsverhältnisses bei Arbeitsunfähigkeit fortgezahlte Arbeitsentgelt ist nur dann erstattungsfähig, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung die Zahlung festlegt.

Ein Ausfall aufgrund einer Quarantänemaßnahme während einer Pandemie ist nicht durch das AAG erstattungsfähig.

Begriff: Bruttoarbeitsentgelt (Arbeitsentgelt – AE)

Für die Entgeltfortzahlung ist das Bruttoarbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne zu Grunde zu legen.

Dazu zählen u.a. alle Grundbezüge (Zeit-, Schicht-, Leistungslohn usw.), Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und ständige Lohnzulagen, die auf besonderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses beruhen. Das betrifft Erschwernis-, Gefahren- und Nachtdienstzulagen (keine Aufwendungen für Arbeitsbekleidung oder Reinigungsmittel)

Nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des EFZG gelten solche Leistungen, die als Ersatz für Aufwendungen des Arbeitnehmers dienen. Das sind insbesondere Auslösungen, Schmutzzulagen, Fahrtkostenzuschüsse, Tage- und Übernachtungsgelder u.ä. Leistungen. Nicht erstattungsfähig ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dies bleibt bei der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach den §§ 1 und 7 AAG unberücksichtigt und somit außer Ansatz.

Berechnung des fortgezahlten Bruttoentgelts

1. Stundenlohn:

x ausgefallene Arbeitsstunden

2. Monatslohn:

Monatslohn

x ausgefallene Kalendertage : 30 Kalendertage
oder

x ausgefallene Arbeitstage : Arbeitstage des Monats

Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so werden die Zeiten zusammengerechnet. Wenn jedoch der Arbeitnehmer zwischen zwei Arbeitsunfähigkeitszeiten infolge derselben Krankheit mindestens 6 Monate wieder arbeitsfähig war, so erwirbt er einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis längstens 6 Wochen (§ 3 EFZG).

6-Wochen-Frist: Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für höchstens 42 Kalendertage. Hat der Arbeitnehmer am Tage des Beginns der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, so beginnt die Frist mit dem darauf folgenden Kalendertag. Hat der Arbeitnehmer dagegen am Tage des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht, so beginnt die Frist am gleichen Tage.

Höhe der Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Arbeitsentgelt, das er verdient hätte, wenn er nicht durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert worden wäre (Lohnausfallprinzip § 4 EFZG). Als Arbeitszeit gilt die für den einzelnen erkrankten Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit, so wie sie sich aus seinem Arbeitsvertrag ergibt. Mehrarbeit ist nur dann zu berücksichtigen, wenn die Überstunden in der Vergangenheit regelmäßig angefallen sind und dies ohne die Arbeitsunfähigkeit auch weiterhin der Fall gewesen wäre. Regelmäßigkeit ist dann gegeben, wenn Überstunden – von kurzfristigen Ausnahmen abgesehen – in jeder Woche der letzten abgerechneten 3 Lohnabrechnungszeiträume (die letzten 3 Monate oder 12 bzw. 13 Wochen) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit angefallen sind.

Schadenersatz gegen Dritte

Wurde die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten verursacht (z. B. bei einem Verkehrsunfall, Unfall durch eine unerlaubte Handlung im Sinne von § 823 BGB usw.), von dem er Schadenersatz fordern kann, so geht dieser Anspruch nach § 6 EFZG auf den Arbeitgeber über, soweit dieser Arbeitsentgelt fortgezahlt hat. Begehrt der Arbeitgeber in solchen Fällen von der Lohnfortzahlungskasse die Erstattung dieses Arbeitsentgelts, so muss er seinen Anspruch vorher an die Lohnfortzahlungskasse abtreten (§ 12 LFZG). Den von der Lohnfortzahlungskasse nicht erstatteten Teil kann er dagegen nach Maßgabe anderer gesetzlicher Vorschriften vom Dritten selbst verlangen.

