



# Entgeltfortzahlung, Mutterschutz und Ausgleichskasse

Gültig ab 1. Januar 2010

Da fühl ich mich gut

## 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 IKK classic

PS.: Bei der Feststellung, ob Ihr Unternehmen am Ausgleichsverfahren für Krankheitsaufwendungen teilnimmt (vgl. C. II), unterstützt Sie unsere Online-Arbeitshilfe „Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1“; das Ergebnis können Sie ausdrucken und die Prüfung unkompliziert in den Entgeltunterlagen nachweisen:

**[www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de)**

### Impressum

Herausgeber:



[www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de)

[info@ikk-classic.de](mailto:info@ikk-classic.de)

19. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2010 • GK100204  
© 2010

PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH  
30177 Hannover

**[www.presto-gk.de](http://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 9
- 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 14
- IX. Heimarbeiter ..... Seite 15
- X. Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen..... Seite 15
- XI. Steuer- und Beitragspflicht..... Seite 15

## B. Mutterschutz

- I. Allgemeines..... Seite 16
- II. Frauen im Arbeitsverhältnis ..... Seite 16
- III. Kündigungsschutz..... Seite 16
- IV. Gestaltung des Arbeitsplatzes..... Seite 17
- V. Beschäftigungsverbote..... Seite 17
- VI. Die Schutzfristen ..... Seite 18
- VII. Stillende Mütter ..... Seite 18
- VIII. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ..... Seite 18

## C. Ausgleichskasse

- I. Allgemeines..... Seite 19
- II. Beteiligte Arbeitgeber ..... Seite 19
- III. Umfang der Erstattung ..... Seite 22
- IV. Das Erstattungsverfahren..... Seite 24
- V. Berechnung und Zahlung der Umlage ..... Seite 25

## D. Fristenkalender 2010.....

Seite 27

## A. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

### I. Berechtigte Personenkreise

#### 1. Gleiche Rechtsgrundlage für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

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 sind im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt und gelten für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gleichermaßen.

Auch der zeitliche Umfang einer Beschäftigung entscheidet nicht darüber, ob ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht: Der gesetzliche Anspruch gilt ebenfalls für kurzfristig Beschäftigte und Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

#### 2. Sonderregelungen

##### a) 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. IX).

##### b) Vorruhestand

Auch auf Bezieher von Vorruhestandsgeld können die allgemeinen Grundsätze nicht angewendet werden. Diese Sonderregelung besteht, weil Vorruhestandsgeld unabhängig von einer Arbeitsleistung – also auch bei Krankheit – gezahlt wird.

##### c) Altersteilzeit

Sofern die Arbeitszeit reduziert und daher 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 haben Arbeitnehmer nur, wenn

- eine 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 bestand.

#### 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 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).

#### 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 somit bestehen, wenn sich der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer nicht am Streik beteiligt.

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 Er- holungsbedürfnis vorliegt. Dies bedeutet im Allgemeinen: Nur wenn der einheitliche Gesamturlaub nicht die für vergleich- bare Arbeitnehmer als ausreichend angesehene Urlaubszeit überschreitet, bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung während eines unbezahlten Urlaubs erhalten. (Beispiel 1)

**Beispiel 1:**

Bezahlter Urlaub ab	15. 3.
Unbezahlter Urlaub (Eigenheimbau) vom	5. 4. bis 20. 4.
Arbeitsunfähigkeit vom	2. 4. bis 29. 5.
● Entgeltfortzahlung vom	2. 4. bis 4. 4.
und vom	21. 4. bis 29. 5.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch während allgemeiner Betriebsferien für noch nicht urlaubsberechtigte, aber arbeitsbereite Beschäftigte. Wurden für die Zeit der Be- tribsferien 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-

ders lautende 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 (Feier- tagslohn) beanspruchen kann, besteht Anspruch auf Entgelt- fortzahlung (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 sogenannten „Freigän- gern“, die einer Arbeit außerhalb der Haftanstalt nachgehen; für sie gelten die allgemeinen Grundsätze.

**g) Unentschuldigtes Fernbleiben**

Wie eingangs bereits erwähnt, besteht der Entgeltfortzah- lungsanspruch nur dann, wenn die krankheitsbedingte Ar- beitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Ar- beitsleistung und damit für den Verlust des Entgeltanspruchs bildet. Hat der Arbeitnehmer längere Zeit „gebummelt“ und ist er dann arbeitsunfähig krank geworden, muss er, wenn der Arbeitgeber entsprechende Zweifel darlegt, vortragen und erforderlichenfalls beweisen, dass er während der Zeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit arbeitswillig war.

**h) Gesetzliche Dienstpflicht**

Ist Wehr- bzw. Zivildienst abzuleisten, sind für diesen Zeitraum Rechte und Pflichten aus einem dadurch unterbrochenen Ar- beitsverhältnis vorübergehend außer Kraft gesetzt – somit auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Gleiche gilt für den Fall einer Wehrübung.

Sollte der Arbeitnehmer jedoch während des Wehr- oder Zivildienstes erkranken und deshalb das Arbeitsverhältnis nicht pünktlich wieder antreten können, hat der Arbeitgeber für die Zeit nach Beendigung der Dienstpflicht Entgeltfortzahlung zu leisten. Die Tage der Arbeitsunfähigkeit zur Zeit der Dienstpflicht sind 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. Da 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 der Arbeitnehmer eine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausübt; in diesem Fall ist Entgeltfortzahlung zu leisten.

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.

#### **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, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit besonders leichtfertig, grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat. 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 Sportart ausgeübt hat, welche die eigene Leistungsfähigkeit überschritten hat,
- sich schuldhaft an einer Schlägerei beteiligt hat,
- nach einer Entziehungskur durch erneuten Alkoholgenuss arbeitsunfähig geworden ist 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 anders lautende Vereinbarungen beinhaltet. Nur 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, dass ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt, trägt dieser die Beweislast.

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 die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen 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 sogenannten 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 Unfallversicherung mit Verletztengeld eintritt. Nach Ablauf der Frist beginnt der Anspruch auf die sechswöchige Fortzahlung des Arbeits-

entgelts, da eine Anrechnung der Wartezeit nicht vorgesehen ist.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit während der Wartezeit ist der Arbeitnehmer dennoch finanziell abgesichert. Ab Beginn eines Krankenhausaufenthaltes oder von dem Tag an, der auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt, erhält er Krankengeld von der Krankenkasse. (Beispiele 2 und 3)

**Beispiel 2:**

Arbeitsverhältnis aufgenommen am	1. 5.
Arbeitsunfähigkeit (Krankenhaus) vom	11. 5. bis 20. 5.
● <i>Wartezeit (28 Tage) vom</i>	<i>1. 5. bis 28. 5.</i>
<i>Keine Entgeltfortzahlung</i>	
<i>Krankengeld vom</i>	<i>11. 5. bis 20. 5.</i>

**Beispiel 3:**

Arbeitsverhältnis aufgenommen am	1. 6.
Arbeitsunfähigkeit (Krankenhaus) vom	21. 6. bis 31. 8.
● <i>Wartezeit (28 Tage) vom</i>	<i>1. 6. bis 28. 6.</i>
<i>Krankengeld vom</i>	<i>21. 6. bis 28. 6.</i>
<i>Entgeltfortzahlung (42 Tage) vom</i>	<i>29. 6. bis 9. 8.</i>
<i>Danach wieder Krankengeld vom</i>	<i>10. 8. bis 31. 8.</i>

Sollte wegen geltender Tarifregelung das EFZG keine Anwendung finden, beginnt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung weiter 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 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 Abschluss des Arbeitsvertrages 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.

### 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 Grund für Arbeitsunfähigkeit, sind die entsprechenden Ausfalltage bei wiederholter Erkrankung auf die Gesamtanspruchsdauer anzurechnen. (Beispiel 1)

#### Beispiel 1:

Krankheit A vom	16.3. bis 20.3. (5 Tage)
Krankheit B vom	10.4. bis 15.5. (36 Tage)
Krankheit A vom	10.5. bis 25.5. (16 Tage)
● Entgeltfortzahlung vom	16.3. bis 20.3. (5 Tage)
und vom	10.4. bis 21.5. (42 Tage)

Eine Abweichung von der Sechs-Wochen-Frist ist zugelassen, sofern innerbetrieblich oder tarifvertraglich andere Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers getroffen wurden.

#### 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)

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist dem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Sollte die Krankheit länger als bescheinigt andauern, ist wiederum spätestens am vierten Tag eine Bescheinigung vorzulegen.

#### Beispiel 2:

a) Arbeiter mit Entgelt nach Arbeitstagen	
Arbeitsunfähigkeit ab	12.6.2010 (Samstag)
● Entgeltfortzahlung vom	13.6. bis 24.7.2010
b) Angestellter mit festem Monatsentgelt	
Arbeitsunfähigkeit ab	12.6.2010 (Samstag)
● Entgeltfortzahlung vom	12.6. bis 23.7.2010

#### 3. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

##### a) Verschiedene Krankheiten

Wenn Arbeitnehmer hintereinander aufgrund verschiedener Ursachen erkranken, gilt 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 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 16. 1. bis 17. 2. (33 Tage)
- Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) vom 20. 7. bis 27. 7. (8 Tage)
- Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A) ab 17. 1. (Folgejahr)

● Für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit ab 17. 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. Zwar ist es den Krankenkassen nicht gestattet, über die Art der Krankheit Auskünfte zu erteilen, doch kann auf Anfrage eine Mitteilung erfolgen, ob die ärztlich bescheinigte Diagnose auf dieselbe Krankheit als Ursache für die Arbeitsunfähigkeit schließen lässt. Wir unterstützen Sie gern!

Erholungszeiten im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation sind – im Gegensatz zu den Maßnahmen selbst – nicht in die Berechnung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit einzubeziehen.

**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, ist nur das Entgelt für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitstage (nicht Kalendertage) weiterzuzahlen. Dazu ist zunächst der Tagesbetrag für die sich im jeweiligen Monat ergebenden tatsächlichen Arbeitstage zu ermitteln und anschließend mit den durch Krankheit ausgefallenen Arbeitstagen zu multiplizieren. (Beispiel 1)

**Beispiel 1:**

Monatsgehalt, brutto 1.650 EUR  
 Arbeitsunfähigkeit vom 5. 7. bis 8. 7. 2010 (4 Arbeitstage)

● Entgeltfortzahlung  
 $1.650 \text{ EUR} : 22 \text{ Arbeitstage (Juli 2010)} = 75 \text{ EUR (täglich)}$   
 $75 \text{ EUR} \times 4 \text{ Arbeitstage} = 300 \text{ EUR (insgesamt)}$

Ähnlich verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer einen gleichbleibenden Wochenlohn erhält. In diesem Fall sind die jeweiligen Wochenarbeitstage und der entsprechende Tageslohn maßgebend.

#### bb) Überstunden

Seit 1999 sind Überstunden nicht mehr 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 zwölf 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 zwölf 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 18. 7. bis 2. 8.

Verdienst nach persönlicher Arbeitsleistung (kein Gruppenakkord), kein vergleichbarer Beschäftigter

Das Bruttoentgelt betrug im Juni 1.937,00 EUR

im Mai 1.800,00 EUR

im April 1.710,00 EUR

in den letzten 3 Monaten insgesamt 5.447,00 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.

- Demnach ergibt sich folgender arbeitstägliches Durchschnittsverdienst:

im Juni 1.937,00 EUR

im Mai (104 % von 1.800,00 EUR) 1.872,00 EUR

im April (104 % von 1.710,00 EUR) 1.778,40 EUR

Gesamtsumme 5.587,40 EUR

5.587,40 EUR : 61 Arbeitstage = 91,60 EUR

Entgeltfortzahlung ist zu leisten für die Zeit vom 18. 7. bis 2. 8.

11 Arbeitstage x 91,60 EUR = 1.007,60 EUR

**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.

### 3. Fortzuzahlendes 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 Gaststättengewerbe),
- 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 Trennungsschädigungen, Werkzeuggeld und der Ersatz für Arbeitskleidung. Erhält der Arbeitnehmer Funktionszulagen, Wegezeitvergütungen oder andere Leistungen, die pauschal vergütet werden, sind diese bei der Entgeltfortzahlung einzu-beziehen.

Einmalige Leistungen, wie zum Beispiel Gewinnbeteiligungen, Abschlussgratifikationen, Weihnachtsszuwendungen, Beihilfen und Unterstützungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge und Anwesenheitsprämien, bleiben unberücksichtigt.

Nachzahlungen, wie beispielsweise rückwirkende Entgelt-erhöhungen, 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 Verzug – 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 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. 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. Somit muss er die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber unverzüglich melden, und zwar auf die schnellstmögliche Art der Übermittlung (z. B. Telefon, Telefax).

Außerdem besteht für den Arbeitnehmer eine Anzeigepflicht gegenüber der Sozialversicherung; anzuzeigen sind

- die Arbeitsunfähigkeit selbst und ihre voraussichtliche Dauer,
- das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer sowie
- ggf. die Rückkehr ins Inland.

Je nach Festlegung der gesetzlichen Krankenkassen ist es auch möglich, dass der Arbeitnehmer seinen Anzeigepflichten gegenüber dem ausländischen Sozialversicherungsträger nachkommen kann, indem er unverzüglich nach Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung des behandelnden Arztes vorlegt. Daraus 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.

In der Bescheinigung des ausländischen Arztes muss nicht vermerkt sein, dass die Krankenkasse des Arbeitnehmers über den Krankheitsbefund informiert wird. Die Mitteilung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit an die Krankenkasse erfolgt vielmehr durch den ausländischen Sozialversicherungsträger.

Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht ausdrücklich bezweifelt wird, muss sich der Arbeitnehmer den Kontrolluntersuchungen unterziehen, die der ausländische Sozialversicherungsträger verlangt. Das Ergebnis erhält die Krankenkasse des Arbeitnehmers mitgeteilt.

**VI. Ersatzansprüche des Arbeitgebers**

**1. Schadenersatz durch Dritte**

**a) Übergang von Ersatzansprüchen an den Arbeitgeber**

Kann ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer gegenüber Dritten Anspruch auf Schadenersatz aufgrund Verdienstaufschlag 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.

**b) Ersatzanspruch gegenüber der Krankenkasse**

In der Regel kann auch die Krankenkasse des Arbeitnehmers gegenüber dem Schädiger Ansprüche geltend machen. In diesem Fall sollte der Arbeitgeber mit der jeweiligen Krankenkasse Rücksprache halten.

**c) 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.

**d) 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.

**e) 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.

**f) 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, Zivildienstpflichtige und Grenzschutzdienstpflichtige – 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, des Zivildienstgesetzes oder des Gesetzes über die Bundespolizei vorliegt.

Die Arbeitsunfähigkeit muss ferner nicht nur auf den Dienst nach einem der genannten Dienstpflichtgesetze 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 der Dienstverpflichtung geruht haben und nach Beendigung des Dienstverhältnisses fortgesetzt werden. Die Erstattung der Aufwendungen ist bei der Verwaltungsbehörde (Versorgungsamt) zu beantragen. (Beispiel)

**Beispiel:**

Arbeitsverhältnis	seit Jahren
Grundwehrdienst	bis 30. 9.
Arbeitsunfähigkeit vom	20. 9. bis 17. 10.
(Wehrdienstbeschädigung)	
● 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	10. 8.
Arbeitsverhältnis endet am	30. 9.
Eintritt von Arbeitsunfähigkeit am	9. 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.

Eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit ist zum Beispiel gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung erwerbsunfähig wird. Anders liegt der Fall, wenn dem arbeitsunfähigen Beschäftigten aufgrund allgemeiner Betriebseinschränkungen, Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit der Arbeitsleistung oder wegen Verfehlungen gekündigt wird.

Tritt die 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. Weitere Voraussetzungen

Entgeltfortzahlung während einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme ist zu leisten, wenn

- die Maßnahme durch einen der genannten Leistungsträger bewilligt wurde und
- die Durchführung der Maßnahme stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erfolgt.

Selbst wenn der Leistungsträger nur einen Zuschuss gewährt, ist das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Ebenso wenig verringert sich der Anspruch, sofern der Leistungsträger für die Dauer der Maßnahme ein zusätzliches Taschengeld zahlt oder wenn sich mehrere Leistungsträger an den Kosten beteiligen.

### 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 wenn während der Sechs-Monats-Frist eine andere Krankheit hinzutritt, bleibt der Fortsetzungszusammenhang erhalten. (Beispiel)

### Beispiel:

Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)	
vom 10. 1. bis 25. 2.	47 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit B)	
vom 8. 6. bis 20. 7.	43 Tage
Rehabilitationsmaßnahme (Krankheit A)	
vom 12. 6. bis 9. 7.	28 Tage
Arbeitsunfähigkeit (Krankheit A)	
vom 6. 10. bis 20. 10.	15 Tage

- Entgeltfortzahlungsanspruch vom 10. 1. bis 20. 2. (42 Tage) und vom 8. 6. bis 19. 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.

#### 5. Schonungszeiten

Für ärztlich verordnete Schonungszeiten besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht arbeitsunfähig krank ist.

Der Arbeitgeber muss nach dem Bundesurlaubsgesetz allerdings Urlaub gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt. Dies ist jedoch nur für die zeitliche Festlegung des Urlaubs von Bedeutung, nicht für die Urlaubsdauer. Das dem Arbeitgeber ansonsten zustehende Leistungsverweigerungsrecht, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, kann hier im Übrigen nicht angewendet werden.

### IX. Heimarbeiter

Kein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht für in Heimarbeit Beschäftigte. 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.

### X. 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.

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.

### XI. 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 Beschäftigungsverhältnis) zeitweise kein Entgelt erhalten hat, weil zum Beispiel die Sechs-Wochen-Frist durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit überschritten wurde. 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. Die Beitragspflicht schließt ebenfalls Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge ein, selbst wenn diese bei Arbeitsfähigkeit beitragsfrei gewesen wären. Ebenso wie die Steuern sind die Sozialversicherungsbeiträge aus dem im jeweiligen Berechnungszeitraum gezahlten Gesamtentgelt (Entgelt + Entgeltfortzahlung) zu ermitteln.

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 aus tarifvertraglichen Bestimmungen bzw. aus Betriebsvereinbarungen hervor.

## B. Mutterschutz

### I. Allgemeines

Alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis 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 werden die Mutter und das ungeborene Leben vor den Gefahren am Arbeitsplatz besonders geschützt.

Was ist zu beachten, wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist? Wer muss informiert werden? Darf sie die bisherige Tätigkeit weiterführen? 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.

### II. Frauen im Arbeitsverhältnis

#### 1. Personenkreis

Der Mutterschutz nach dem MuSchG gilt für alle Frauen, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, unabhängig davon, um welche Art der Beschäftigung es sich handelt. Somit sind auch Teilzeitbeschäftigten, geringfügig entlohnte Beschäftigten und Ausbildungsverhältnisse eingeschlossen. Die Regelungen des Gesetzes finden folglich keine Anwendung auf andere Tätigkeitsformen, wie beispielsweise Selbstständige, Studentinnen 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 Mutterschutznormen 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 oder einer Hebamme vorlegen. Für diesen Fall ist der Arbeitgeber zur Übernahme der entstandenen Kosten verpflichtet. Hat die Arbeitnehmerin bereits ohne Anforderung ein Zeugnis ausstellen lassen und legt sie es dann auf Verlangen des Arbeitgebers vor, so entsteht die Pflicht zur Kostentragung allerdings nicht.

Von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Mitteilung erhält, werden die Beschäftigungsverbote (vgl. B. V) wirksam, der Arbeitgeber muss selbstverantwortlich prüfen, ob und welche Beschäftigungsverbote beachtet werden müssen. Er hat außerdem unverzüglich die zuständige Aufsichtsbehörde, meist sind das die Gewerbeaufsichtsämter, über die Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

### III. Kündigungsschutz

#### 1. Allgemeines

Arbeitnehmerinnen genießen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung einen besonderen Kündigungsschutz. Innerhalb dieses Zeitraums 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	14.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	22.6.

- Die Kündigung ist unzulässig, da dem Arbeitgeber die Schwangerschaft binnen 2 Wochen nach Kündigungszugang mitgeteilt wurde.

#### Beispiel 2:

Schwangerschaftsbeginn am	19.4.
Zugang der Kündigung zum 30.9. am	14.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	29.6.

- Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist zulässig, da ihm die Schwangerschaft erst nach Ablauf von 2 Wochen (Fristende: 28.6.) nach Zugang der Kündigung bekanntgegeben wurde.

Hinsichtlich des Kündigungsschutzes beginnt die Schwangerschaft – unabhängig vom tatsächlichen Entbindungstag – stets 280 Tage vor dem vom Arzt oder der Hebamme bescheinigten voraussichtlichen Entbindungstag. Der voraussichtliche Entbindungstag ist dabei nicht mitzuzählen.

## 2. Ausnahmen vom Kündigungsschutz

In besonderen Fällen ist eine Kündigung seitens des Arbeitgebers möglich. Sie darf aber nicht im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder dem Zustand der Frau in den ersten vier Monaten nach der Entbindung stehen. Jeder Kündigung innerhalb dieses besonderen Kündigungsschutzes muss durch die zuständige Aufsichtsbehörde zugestimmt werden; die Kündigung wird erst mit der Zustimmung wirksam.

## IV. Gestaltung des Arbeitsplatzes

Arbeitgeber müssen den Arbeitsplatz so einrichten, dass keine Gefahr für die Gesundheit oder das Leben des ungeborenen Kindes sowie der (stillenden) Mutter besteht. Ferner sind Möglichkeiten zu schaffen, die es der Arbeitnehmerin ermöglichen, sich in den Pausen oder auch während der Arbeitszeit auszuruhen. Falls die Arbeitnehmerin ein ärztliches Attest vorlegt, nach dem das Leben oder die Gesundheit von Mutter und Kind durch die Fortsetzung der Beschäftigung gefährdet sind, so ist sie von dieser Arbeit freizustellen.

**PRAXIS-TIPP:** Lassen Sie die auszuführenden Tätigkeiten der schwangeren Mitarbeiterin im Zweifel von der Aufsichtsbehörde prüfen, damit Sie gegen keine Schutzvorschriften verstoßen.

## V. Beschäftigungsverbote

### 1. Generelle Beschäftigungsverbote

Das MuSchG verbietet es, werdende Mütter mit schweren körperlichen Arbeiten zu beschäftigen. Außerdem dürfen sie nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von

- die Gesundheit gefährdenden Stoffen oder Strahlen,
- Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe,
- Erschütterungen oder Lärm

ausgesetzt sind. Insbesondere dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentliche Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen,

- nach dem fünften Schwangerschaftsmonat ständig gestanden werden muss, soweit die Beschäftigungsdauer täglich vier Stunden überschreitet,
- sie sich häufig erheblich beugen oder strecken bzw. dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- Geräte und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere solche mit Fußantrieb, bedient werden müssen,
- sie mit dem Schälen von Holz beschäftigt sind,
- sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr ausgesetzt sind, an einer Berufskrankheit zu erkranken,
- nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats auf Beförderungsmitteln (z. B. Bus oder Straßenbahn) tätig werden,
- sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind.

Außerdem ist die Beschäftigung von werdenden Müttern mit Akkord- oder Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo verboten.

### 2. Individuelle Beschäftigungsverbote

Neben den allgemeinen Beschäftigungsverboten enthält das MuSchG auch ein individuelles Beschäftigungsverbot. Dieses wird von dem behandelnden Arzt anhand eines ärztlichen Zeugnisses festgestellt. Dabei entscheidet der Arzt, ob die Arbeitnehmerin ganz oder auch nur teilweise von den Tätigkeiten freizustellen ist.

### 3. Beschäftigungsverbot und Arbeitsentgelt

Den betroffenen Arbeitnehmerinnen muss während der Beschäftigungsverbote das Einkommen gesichert werden, daher ist ihnen der bisherige Durchschnittsverdienst zu gewähren. Dieser sogenannte Mutterschutzlohn umfasst den durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.

Für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes wird auf das arbeitsrechtliche Bruttoarbeitsentgelt abgestellt. Dies ist beispielsweise für den Fall der Zahlung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen von Bedeutung.

Außerdem bleibt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, also Sonderzuwendungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, außen vor. Der Mutterschutzlohn unterliegt im Übrigen der normalen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung.

Der Anspruch beginnt, wenn die Arbeitnehmerin die Tätigkeit ganz oder teilweise nicht fortführen kann. Er endet mit dem Ende des Beschäftigungsverbots, mit Beginn der Schutzfrist (vgl. B. VI) oder auch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

## VI. Die Schutzfristen

### 1. Allgemeines

Unter die generellen Beschäftigungsverbote fällt auch die Beschäftigung innerhalb der letzten sechs Wochen vor sowie der ersten acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen, nach der Entbindung.

### 2. Sechswöchige Schutzfrist

Die Arbeitnehmerin erhält von dem behandelnden Arzt eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin. Diese Bescheinigung legt sie dem Arbeitgeber vor, der sie als Grundlage für die Fristenberechnung benötigt. (Beispiel 1)

#### Beispiel 1:

Tag der voraussichtlichen Entbindung	15. 8.
● Die Schutzfrist beginnt am	4. 7.

In der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung darf die werdende Mutter weiterhin beschäftigt werden, wenn sie eine entsprechende Erklärung abgibt.

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 Schutzfrist bestimmt sich nach dem tatsächlichen Entbindungstag. Somit haben alle Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf mindestens 99 Tage Mutterschutzfrist. (Beispiel 2)

#### Beispiel 2:

Der Arzt stellt eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin 10. 9. aus.

● Beginn der Schutzfrist (6 Wochen vorher) am	30. 7.
---	--------

#### Fortsetzung Beispiel 2:

Tatsächliche Entbindung (keine Mehrlingsgeburt) am (2 Tage vor dem voraussichtlichen Termin)	8. 9.
---	-------

● Ende der regulären Schutzfrist am (8 Wochen nach der Entbindung)	3. 11.
Ende der Schutzfrist am (2 Tage Verlängerung)	5. 11.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Mütter dürfen also auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären.

## VII. Stillende Mütter

In der Zeit nach der Entbindung sind stillende Mütter besonders geschützt, ihnen müssen während der Arbeitszeit Stillpausen eingeräumt werden. Ferner dürfen stillende Mütter keine Akkord- oder Fließbandarbeiten sowie bestimmte körperlich schwere oder belastende Arbeiten verrichten.

## VIII. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

### 1. Leistungen der Krankenversicherung

Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwanger- und Mutterschaft umfasst

- Vorsorgeuntersuchungen,
- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
- stationäre Entbindung oder ambulant im Geburtshaus,
- häusliche Pflege und
- Haushaltshilfe.

Weibliche Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse erhalten außerdem **Mutterschaftsgeld** für die Dauer der Schutzfristen und den Tag der Geburt. Das Mutterschaftsgeld für Arbeitnehmerinnen beträgt maximal 13 EUR kalendertäglich. Als Berechnungsgrundlage wird der Nettoverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate bzw. der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung herangezogen.

### 2. Arbeitgeberzuschuss

Sofern das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt den Betrag von 13 EUR übersteigt, hat der Arbeitgeber den Differenzbetrag als Zuschuss zu zahlen. Wie beim Mutterschutzlohn ist auch hier vom Nettoarbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne auszugehen. Nicht zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne gehören zum Beispiel einmalige Zuwendungen und Aufwandsentschädigungen. (Beispiel)

#### Beispiel:

Durchschnittliches Nettoentgelt der letzten 3 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.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei.

## C. Ausgleichskasse

### I. Allgemeines

Um die mit der Entgeltfortzahlung für arbeitsunfähige Arbeitnehmer und mit dem Mutterschutz verbundenen Ausgaben gleichmäßig zu verteilen, wurden für kleine und mittlere Unternehmen bereits vor Jahren 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 seine Leistungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. die Mutterschaftsaufwendungen (teilweise) erstattet werden. Dabei wird zwischen zwei Ausgleichskassen unterschieden:

- **Umlage 1 – U1**  
für die Aufwendungen im Krankheitsfall
- **Umlage 2 – U2**  
für die Mutterschaftsaufwendungen

Seit dem 1. Januar 2006 ist zumindest die U2 nicht mehr nur auf kleine und mittlere Unternehmen begrenzt. Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), das einen diesbezüglichen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2003 umsetzt, nehmen seither alle Betriebe 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)

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 Nordatlantikkpakt 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 verpflichtet ist, richtet sich nach der Anzahl sämtlicher Mitarbeiter. Hinsichtlich Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis, sozialversicherungsrechtlichem Status oder Krankenkassenzugehörigkeit wird nicht unterschieden.

Nicht mitzuzählen sind dagegen: Auszubildende, Praktikanten, Volontäre, Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, schwerbehinderte Menschen (i. S. d. SGB IX), Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende, Bezieher von Vorruhestandsgeld, mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft (auch nicht als Arbeitnehmer beschäftigte) sowie Wehr- und Zivildienstleistende.

Für Teilzeitbeschäftigte wurde eine besondere Regelung eingeführt, die der im Vergleich zur Vollbeschäftigung 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.

Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer) gelten in der Regel arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer. Sie sind daher für die Feststellung grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Das gilt unabhängig von der Rechtsform des jeweiligen Arbeitgebers. Da es hier auf die arbeitsrechtliche Betrachtungsweise ankommt, kann man im Einzelfall aber auch zu einem anderen Ergebnis gelangen. So kann das Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis sein, wenn über die gesellschaftsrechtlichen Weisungsverhältnisse hinaus die Gesellschaft typische die Arbeit begleitende und die konkrete Leistungserbringung steuernde Weisungen erteilen kann. Ein Indiz gegen ein Arbeitsverhältnis ist dagegen, wenn sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sondern nach dem BGB richtet. Ebenso bietet die zuständige Gerichtsbarkeit eine Hilfestellung. Ist die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zuständig, handelt es sich arbeitsrechtlich um keinen Arbeitnehmer. Dieser Personenkreis bleibt folglich meist bei der Feststellung der U1-Teilnahme außen vor. (Beispiel 1)

Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leisten, sind keine Arbeitnehmer im Sinne des AAG. Sie sind folglich bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht zu berücksichtigen; Umlagebeiträge sind für sie weder im U1- noch im U2-Verfahren zu zahlen, eine Erstattung eventueller Arbeitgeberaufwendungen ist ausgeschlossen.

### Beispiel 1:

Ein Betrieb beschäftigt im Vorjahr durchgehend die folgenden Arbeitnehmer:

Beschäftigte	Wochenarbeitszeit	Faktor	Anrechnung
1 Geschäftsführer (mit Organstellung)	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 Raumpflegerinnen	10 Stunden	0,25	0,50
<b>32 insgesamt</b>			<b>21,25</b>

- 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.

Aus Gründen der Praktikabilität wird empfohlen, bei dieser Feststellung jeweils von der 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 ist der Fall, 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 Monatserste, anrechenbar	35
5 Monatserste, anrechenbar	29

● Überwiegend lag die Beschäftigtenzahl nicht oberhalb von 30, daher nimmt der Betrieb 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.

Dies gilt jedenfalls immer dann, wenn es sich um eine natürliche Person, wie ein Einzelunternehmen, handelt. Juristische Personen, wie zum Beispiel GmbHs, werden dagegen immer einzeln beurteilt. Das gilt unabhängig davon, ob sie ggf. einem Konzern angehören.

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)

#### Beispiel 3:

Ein Unternehmer beschäftigt im Vorjahr:

##### a) in seinem handwerklichen Betrieb

2 Meister*)	2
14 Gesellen*)	14
9 Hilfsarbeiter*)	9
3 Auszubildende	–

##### b) in seinem Verkaufsgeschäft

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

##### c) in seinem Haushalt

1 Haushaltsgehilfe*)	1
----------------------	---

\*) Vollzeitbeschäftigung

● Zahl der anrechenbaren Beschäftigten 30,5

### 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 hatte das Bundesverfassungsgericht die Feststellung getroffen, dass die zu der Zeit gültige Regelung im Mutterschutzgesetz (MuSchG) zusammen mit der U2 nach dem Lohnfortzahlungsgesetz gegen das Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes verstößt.

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 zwei Ausnahmen vor:

- in der Landwirtschaft mitarbeitende versicherungspflichtige Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers sowie
- ein bestimmter Personenkreis, für den aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatus eine Sonderregelung gelten muss.

### III. Umfang der Erstattung

#### 1. Erstattungen bei Krankheit und Mutterschaft

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 zeitbeschäftigte) im Krankheitsfall,
- Fortzahlung der Vergütung an Auszubildende im Krankheitsfall,
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die weitergezählten Bezüge entfallen.

Die Höhe des im AAG genannten Erstattungssatzes von 80 Prozent kann kassenindividuell von der Selbstverwaltung abgewandelt werden. Ein höherer Erstattungssatz oder der völlige Ausschluss der Erstattung 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 sowie für den Entbindungstag,
- weitergezahlte Bezüge für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG,
- ggf. Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die während des Beschäftigungsverbots weitergezählten Bezüge entfallen (sofern keine pauschale Erstattung vorgesehen ist).

##### a) Arbeitgeberanteile

Außer dem klassischen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteile zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sowie die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer.

#### 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.

#### 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 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. Hierzu zählen solche Praktikanten nicht, die ein Praktikum als Bestandteil einer Fachschul- oder Hochschul-ausbildung absolvieren.

Es ist für die Erstattungsfähigkeit der Aufwendungen ohne Belang, 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).

**5. Erstattung des Arbeitgeberzuschusses bei Mutterschaft**

Den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende erstattet die Ausgleichskasse U2.

Die Höhe bemisst sich nach dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt (je Kalendertag), abzüglich des von der Krankenkasse gezahlten Mutterschaftsgeldes (maximal 13 EUR je Kalendertag).

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, gilt ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und damit eine Anspruchsdauer aus der U2 von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, bzw. bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. 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 1)

**Beispiel 1:**

Schutzfrist verläuft vom 14. 3. bis 20. 6.	99 Tage
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	20 EUR
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber	99 Tage zu je 7 EUR
● Erstattungsfähig	693 EUR
Erstattungssatz	100 %
Erstattungsbetrag	693 EUR

**6. Erstattung Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot**

Die Ausgleichskasse U2 ist ebenso für die Erstattung des Mutterschutzlohns bestimmt, wenn eine Arbeitnehmerin laut MuSchG ihre Beschäftigung nicht oder nur unter veränderten Bedingungen weiter ausüben darf.

Es wird nur das Arbeitsentgelt erstattet, zu dessen Fortzahlung der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbots (vgl. B. V) gesetzlich verpflichtet ist. (Beispiel 2)

**Beispiel 2:**

Mitteilung der Schwangerschaft am	24. 9.
Interne Arbeitsplatzumbesetzung ab	1. 10.
Bruttoverdienst	
Juli	1.790 EUR
August	1.690 EUR
September (noch voll Akkord)	1.840 EUR
Oktober (nur Stundenlohn)	1.585 EUR

● *Entgeltminderung aufgrund des Beschäftigungsverbots*

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

**WICHTIG:** Eine Erstattung aus der U2 gibt es nicht, sofern eine schwangere Arbeitnehmerin arbeitsunfähig ist. Wann welche der Ausgleichskassen in Anspruch genommen werden kann, richtet sich stets nach der Beurteilung des Arztes.

## 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)

#### Beispiel:

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 ausgezahlt hat, kann er seinen Erstattungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse geltend machen. Die Abrechnung der Erstattungsbeträge sollte zusammen mit der Beitragsabrechnung zur Sozialversicherung erfolgen. Die erstattungsfähigen Aufwendungen im jeweiligen Beitragsabrechnungszeitraum sind dabei möglichst zusammenzufassen. Ansonsten sollte der Erstattungsantrag unverzüglich nach Abschluss der Entgeltfortzahlung gestellt werden.

**HINWEIS:** Erstattungsvordrucke halten die Ausgleichskassen – meist auch auf ihren Internetseiten – zum Ausfüllen und Ausdrucken (bzw. umgekehrt) bereit.

Die Erstattungsanträge können aber auch durch gesicherte und verschlüsselte Datenfernübertragung aus systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogrammen oder maschinellen Ausfüllhilfen übermittelt werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Softwarehersteller des eingesetzten Abrechnungsprogramms die entsprechenden Funktionalitäten bereits anbietet. Für die maschinellen Erstattungsanträge ist der neue Datensatz „Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen“ (DSER) vorgesehen. Eines gesonderten Antrags für die Teilnahme am maschinellen Erstattungsverfahren bedarf es nicht.

**WICHTIG:** Die Teilnahme der Arbeitgeber erfolgt im Jahr 2010 noch auf freiwilliger Basis. Ab dem 1. Januar 2011 wird aus optional allerdings obligatorisch, denn dann soll die elektronische Datenübermittlung nach dem Willen des Gesetzgebers verpflichtend sein. Systemuntersuchte Entgeltabrechnungsprogramme und maschinelle Ausfüllhilfen, wie zum Beispiel sv.net ([www.svnet.info](http://www.svnet.info)), werden den DSER spätestens dann zur Verfügung stellen.

### 3. Verrechnung bei der Beitragszahlung

Die Verrechnung von Erstattungsbeträgen mit Sozialversicherungsbeiträgen oder Umlagen durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich möglich. Auch seitens der Ausgleichskasse kann verrechnet werden, insbesondere dann, wenn Erstattungsbeträge zu Unrecht an den Arbeitgeber ausgezahlt wurden.

Für das maschinelle Erstattungsverfahren gilt: Sollen die Erstattungsbeträge verrechnet werden, gibt es im Datenbaustein Bankverbindung (DBBV) die Möglichkeit, dies entsprechend zu kennzeichnen (0 = Überweisung, 1 = Verrechnung, 2 = Gutschrift).

### 4. Kassenzuständigkeit

Das Ausgleichsverfahren führen, mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen, 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. Für diesen Personenkreis ist die zur Erstattung verpflichtete Ausgleichskasse immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ([www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)).

Pflichtversicherte mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG. Die Aufwendungen werden dem landwirtschaftlichen Unternehmer jedoch nicht erstattet.

Das AAG sieht die Möglichkeit vor, dass Krankenkassen ihre Aufgaben nach diesem Gesetz auf eine andere Krankenkasse oder einen Landes- bzw. Bundesverband übertragen können. Auch in diesem Fall obliegt aber der Einzug der Umlagebeiträge (vgl. C. V) der übertragenden Krankenkasse.

### 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. Ein Rückforderungsanspruch durch die Ausgleichskassen tritt auch ein, 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 auf die Krankenkasse übergegangen ist, erfolgt die Erstattung an den Arbeitgeber.

**c) Erkrankungen bei Tätigkeiten im öffentlichen Interesse**

Privaten Arbeitgebern werden Aufwendungen für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an arbeitsunfähig aus dem Dienst entlassene Soldaten, Zivildienstpflichtige und Grenzschutzdienstpflichtige erstattet, wenn eine anerkannte Schädigung vorliegt. Hier entfällt eine Erstattung aus der U1. Ebenso gleicht das Bundesamt für Zivilschutz Aufwendungen aus, wenn der Arbeitnehmer infolge seines Dienstes beim Katastrophenschutz arbeitsunfähig geworden ist (vgl. A. VI. 2).

**6. Verjährungsfristen**

Der Erstattungsanspruch gegenüber den Ausgleichskassen kann innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres seiner Entstehung geltend gemacht werden. Danach gilt er als verjährt. Im Übrigen gilt diese Verjährungsfrist auch bei der Rückforderung von zu Unrecht gezahlten Erstattungsbeträgen durch die Ausgleichskassen.

**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 Erstattungs- und damit auch der Umlagesätze per Satzungsregelung denkbar.

**3. Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt**

Die Umlagebeiträge werden stets auf der Grundlage des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts, mit Ausnahme von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Sonderzuwendungen), berechnet. (siehe Übersicht)

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

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

Erhalten Arbeitnehmer (Saison-)Kurzarbeitergeld, darf allein das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt berücksichtigt werden.

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. 5) 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 fallen maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung an:

	BBG-RV (Monat)	
	2009	2010
<b>West</b>	5.400 EUR	5.500 EUR
<b>Ost</b>	4.550 EUR	4.650 EUR

#### a) Gleitzoneregelung

Da in Gleitzonefällen die reduzierte beitragspflichtige Einnahme die Beitragsbemessungsgrundlage bildet, hat die Festsetzung der Umlage ebenfalls von der reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage zu erfolgen, es sei denn, in der Rentenversicherung ist auf die Reduzierung verzichtet worden.

Ebenfalls gilt, dass aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt keine Umlagebeiträge zu entrichten sind. In diesem Zusammenhang sind zwei Fallgestaltungen interessant:

- Was geschieht, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt durch eine Einmalzahlung die Grenze von 800 EUR überschreitet?  
*Auch für die Bemessung der Umlagebeiträge ist von keinem Gleitzonefall mehr auszugehen.*
- Wie ist in den Monaten zu verfahren, in denen die 800 EUR durch eine Einmalzahlung überschritten werden, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt ansonsten weiter in der Gleitzone 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). Entsprechend erfolgt auch die Zahlung gemeinsam, das heißt es gelten dieselben Grundsätze, beispielsweise die Fälligkeit betreffend.

#### 5. Beitragsverfahren

Zur Prüfung der Vollständigkeit der Entgeltabrechnung haben Arbeitgeber für jeden Abrechnungszeitraum die sogenannte 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. Fristenkalender 2010

**A 6 Wochen vor der Entbindung**

Januar		A	2010	B	C
20.11.	<b>1.1.</b>	11.2.	26.2.		
21.11.	<b>2.1.</b>	12.2.	27.2.		
22.11.	<b>3.1.</b>	13.2.	28.2.		
23.11.	<b>4.1.</b>	14.2.	1.3.		
24.11.	<b>5.1.</b>	15.2.	2.3.		
25.11.	<b>6.1.</b>	16.2.	3.3.		
26.11.	<b>7.1.</b>	17.2.	4.3.		
27.11.	<b>8.1.</b>	18.2.	5.3.		
28.11.	<b>9.1.</b>	19.2.	6.3.		
29.11.	<b>10.1.</b>	20.2.	7.3.		
30.11.	<b>11.1.</b>	21.2.	8.3.		
1.12.	<b>12.1.</b>	22.2.	9.3.		
2.12.	<b>13.1.</b>	23.2.	10.3.		
3.12.	<b>14.1.</b>	24.2.	11.3.		
4.12.	<b>15.1.</b>	25.2.	12.3.		
5.12.	<b>16.1.</b>	26.2.	13.3.		
6.12.	<b>17.1.</b>	27.2.	14.3.		
7.12.	<b>18.1.</b>	28.2.	15.3.		
8.12.	<b>19.1.</b>	1.3.	16.3.		
9.12.	<b>20.1.</b>	2.3.	17.3.		
10.12.	<b>21.1.</b>	3.3.	18.3.		
11.12.	<b>22.1.</b>	4.3.	19.3.		
12.12.	<b>23.1.</b>	5.3.	20.3.		
13.12.	<b>24.1.</b>	6.3.	21.3.		
14.12.	<b>25.1.</b>	7.3.	22.3.		
15.12.	<b>26.1.</b>	8.3.	23.3.		
16.12.	<b>27.1.</b>	9.3.	24.3.		
17.12.	<b>28.1.</b>	10.3.	25.3.		
18.12.	<b>29.1.</b>	11.3.	26.3.		
19.12.	<b>30.1.</b>	12.3.	27.3.		
20.12.	<b>31.1.</b>	13.3.	28.3.		

**B 6 Wochen AU (42. Kalendertag)**

Februar		A	2010	B	C
21.12.	<b>1.2.</b>	14.3.	29.3.		
22.12.	<b>2.2.</b>	15.3.	30.3.		
23.12.	<b>3.2.</b>	16.3.	31.3.		
24.12.	<b>4.2.</b>	17.3.	1.4.		
25.12.	<b>5.2.</b>	18.3.	2.4.		
26.12.	<b>6.2.</b>	19.3.	3.4.		
27.12.	<b>7.2.</b>	20.3.	4.4.		
28.12.	<b>8.2.</b>	21.3.	5.4.		
29.12.	<b>9.2.</b>	22.3.	6.4.		
30.12.	<b>10.2.</b>	23.3.	7.4.		
31.12.	<b>11.2.</b>	24.3.	8.4.		
1.1.	<b>12.2.</b>	25.3.	9.4.		
2.1.	<b>13.2.</b>	26.3.	10.4.		
3.1.	<b>14.2.</b>	27.3.	11.4.		
4.1.	<b>15.2.</b>	28.3.	12.4.		
5.1.	<b>16.2.</b>	29.3.	13.4.		
6.1.	<b>17.2.</b>	30.3.	14.4.		
7.1.	<b>18.2.</b>	31.3.	15.4.		
8.1.	<b>19.2.</b>	1.4.	16.4.		
9.1.	<b>20.2.</b>	2.4.	17.4.		
10.1.	<b>21.2.</b>	3.4.	18.4.		
11.1.	<b>22.2.</b>	4.4.	19.4.		
12.1.	<b>23.2.</b>	5.4.	20.4.		
13.1.	<b>24.2.</b>	6.4.	21.4.		
14.1.	<b>25.2.</b>	7.4.	22.4.		
15.1.	<b>26.2.</b>	8.4.	23.4.		
16.1.	<b>27.2.</b>	9.4.	24.4.		
17.1.	<b>28.2.</b>	10.4.	25.4.		

**C 8 Wochen nach der Entbindung**

März		A	2010	B	C
18.1.	<b>1.3.</b>	11.4.	26.4.		
19.1.	<b>2.3.</b>	12.4.	27.4.		
20.1.	<b>3.3.</b>	13.4.	28.4.		
21.1.	<b>4.3.</b>	14.4.	29.4.		
22.1.	<b>5.3.</b>	15.4.	30.4.		
23.1.	<b>6.3.</b>	16.4.	1.5.		
24.1.	<b>7.3.</b>	17.4.	2.5.		
25.1.	<b>8.3.</b>	18.4.	3.5.		
26.1.	<b>9.3.</b>	19.4.	4.5.		
27.1.	<b>10.3.</b>	20.4.	5.5.		
28.1.	<b>11.3.</b>	21.4.	6.5.		
29.1.	<b>12.3.</b>	22.4.	7.5.		
30.1.	<b>13.3.</b>	23.4.	8.5.		
31.1.	<b>14.3.</b>	24.4.	9.5.		
1.2.	<b>15.3.</b>	25.4.	10.5.		
2.2.	<b>16.3.</b>	26.4.	11.5.		
3.2.	<b>17.3.</b>	27.4.	12.5.		
4.2.	<b>18.3.</b>	28.4.	13.5.		
5.2.	<b>19.3.</b>	29.4.	14.5.		
6.2.	<b>20.3.</b>	30.4.	15.5.		
7.2.	<b>21.3.</b>	1.5.	16.5.		
8.2.	<b>22.3.</b>	2.5.	17.5.		
9.2.	<b>23.3.</b>	3.5.	18.5.		
10.2.	<b>24.3.</b>	4.5.	19.5.		
11.2.	<b>25.3.</b>	5.5.	20.5.		
12.2.	<b>26.3.</b>	6.5.	21.5.		
13.2.	<b>27.3.</b>	7.5.	22.5.		
14.2.	<b>28.3.</b>	8.5.	23.5.		
15.2.	<b>29.3.</b>	9.5.	24.5.		
16.2.	<b>30.3.</b>	10.5.	25.5.		
17.2.	<b>31.3.</b>	11.5.	26.5.		

**April**

A	2010	B	C
18.2.	<b>1.4.</b>	12.5.	27.5.
19.2.	<b>2.4.</b>	13.5.	28.5.
20.2.	<b>3.4.</b>	14.5.	29.5.
21.2.	<b>4.4.</b>	15.5.	30.5.
22.2.	<b>5.4.</b>	16.5.	31.5.
23.2.	<b>6.4.</b>	17.5.	1.6.
24.2.	<b>7.4.</b>	18.5.	2.6.
25.2.	<b>8.4.</b>	19.5.	3.6.
26.2.	<b>9.4.</b>	20.5.	4.6.
27.2.	<b>10.4.</b>	21.5.	5.6.
28.2.	<b>11.4.</b>	22.5.	6.6.
1.3.	<b>12.4.</b>	23.5.	7.6.
2.3.	<b>13.4.</b>	24.5.	8.6.
3.3.	<b>14.4.</b>	25.5.	9.6.
4.3.	<b>15.4.</b>	26.5.	10.6.
5.3.	<b>16.4.</b>	27.5.	11.6.
6.3.	<b>17.4.</b>	28.5.	12.6.
7.3.	<b>18.4.</b>	29.5.	13.6.
8.3.	<b>19.4.</b>	30.5.	14.6.
9.3.	<b>20.4.</b>	31.5.	15.6.
10.3.	<b>21.4.</b>	1.6.	16.6.
11.3.	<b>22.4.</b>	2.6.	17.6.
12.3.	<b>23.4.</b>	3.6.	18.6.
13.3.	<b>24.4.</b>	4.6.	19.6.
14.3.	<b>25.4.</b>	5.6.	20.6.
15.3.	<b>26.4.</b>	6.6.	21.6.
16.3.	<b>27.4.</b>	7.6.	22.6.
17.3.	<b>28.4.</b>	8.6.	23.6.
18.3.	<b>29.4.</b>	9.6.	24.6.
19.3.	<b>30.4.</b>	10.6.	25.6.

**Mai**

A	2010	B	C
20.3.	<b>1.5.</b>	11.6.	26.6.
21.3.	<b>2.5.</b>	12.6.	27.6.
22.3.	<b>3.5.</b>	13.6.	28.6.
23.3.	<b>4.5.</b>	14.6.	29.6.
24.3.	<b>5.5.</b>	15.6.	30.6.
25.3.	<b>6.5.</b>	16.6.	1.7.
26.3.	<b>7.5.</b>	17.6.	2.7.
27.3.	<b>8.5.</b>	18.6.	3.7.
28.3.	<b>9.5.</b>	19.6.	4.7.
29.3.	<b>10.5.</b>	20.6.	5.7.
30.3.	<b>11.5.</b>	21.6.	6.7.
31.3.	<b>12.5.</b>	22.6.	7.7.
1.4.	<b>13.5.</b>	23.6.	8.7.
2.4.	<b>14.5.</b>	24.6.	9.7.
3.4.	<b>15.5.</b>	25.6.	10.7.
4.4.	<b>16.5.</b>	26.6.	11.7.
5.4.	<b>17.5.</b>	27.6.	12.7.
6.4.	<b>18.5.</b>	28.6.	13.7.
7.4.	<b>19.5.</b>	29.6.	14.7.
8.4.	<b>20.5.</b>	30.6.	15.7.
9.4.	<b>21.5.</b>	1.7.	16.7.
10.4.	<b>22.5.</b>	2.7.	17.7.
11.4.	<b>23.5.</b>	3.7.	18.7.
12.4.	<b>24.5.</b>	4.7.	19.7.
13.4.	<b>25.5.</b>	5.7.	20.7.
14.4.	<b>26.5.</b>	6.7.	21.7.
15.4.	<b>27.5.</b>	7.7.	22.7.
16.4.	<b>28.5.</b>	8.7.	23.7.
17.4.	<b>29.5.</b>	9.7.	24.7.
18.4.	<b>30.5.</b>	10.7.	25.7.
19.4.	<b>31.5.</b>	11.7.	26.7.

**Juni**

A	2010	B	C
20.4.	<b>1.6.</b>	12.7.	27.7.
21.4.	<b>2.6.</b>	13.7.	28.7.
22.4.	<b>3.6.</b>	14.7.	29.7.
23.4.	<b>4.6.</b>	15.7.	30.7.
24.4.	<b>5.6.</b>	16.7.	31.7.
25.4.	<b>6.6.</b>	17.7.	1.8.
26.4.	<b>7.6.</b>	18.7.	2.8.
27.4.	<b>8.6.</b>	19.7.	3.8.
28.4.	<b>9.6.</b>	20.7.	4.8.
29.4.	<b>10.6.</b>	21.7.	5.8.
30.4.	<b>11.6.</b>	22.7.	6.8.
1.5.	<b>12.6.</b>	23.7.	7.8.
2.5.	<b>13.6.</b>	24.7.	8.8.
3.5.	<b>14.6.</b>	25.7.	9.8.
4.5.	<b>15.6.</b>	26.7.	10.8.
5.5.	<b>16.6.</b>	27.7.	11.8.
6.5.	<b>17.6.</b>	28.7.	12.8.
7.5.	<b>18.6.</b>	29.7.	13.8.
8.5.	<b>19.6.</b>	30.7.	14.8.
9.5.	<b>20.6.</b>	31.7.	15.8.
10.5.	<b>21.6.</b>	1.8.	16.8.
11.5.	<b>22.6.</b>	2.8.	17.8.
12.5.	<b>23.6.</b>	3.8.	18.8.
13.5.	<b>24.6.</b>	4.8.	19.8.
14.5.	<b>25.6.</b>	5.8.	20.8.
15.5.	<b>26.6.</b>	6.8.	21.8.
16.5.	<b>27.6.</b>	7.8.	22.8.
17.5.	<b>28.6.</b>	8.8.	23.8.
18.5.	<b>29.6.</b>	9.8.	24.8.
19.5.	<b>30.6.</b>	10.8.	25.8.

**Juli**

A	2010	B	C
20.5.	<b>1.7.</b>	11.8.	26.8.
21.5.	<b>2.7.</b>	12.8.	27.8.
22.5.	<b>3.7.</b>	13.8.	28.8.
23.5.	<b>4.7.</b>	14.8.	29.8.
24.5.	<b>5.7.</b>	15.8.	30.8.
25.5.	<b>6.7.</b>	16.8.	31.8.
26.5.	<b>7.7.</b>	17.8.	1.9.
27.5.	<b>8.7.</b>	18.8.	2.9.
28.5.	<b>9.7.</b>	19.8.	3.9.
29.5.	<b>10.7.</b>	20.8.	4.9.
30.5.	<b>11.7.</b>	21.8.	5.9.
31.5.	<b>12.7.</b>	22.8.	6.9.
1.6.	<b>13.7.</b>	23.8.	7.9.
2.6.	<b>14.7.</b>	24.8.	8.9.
3.6.	<b>15.7.</b>	25.8.	9.9.
4.6.	<b>16.7.</b>	26.8.	10.9.
5.6.	<b>17.7.</b>	27.8.	11.9.
6.6.	<b>18.7.</b>	28.8.	12.9.
7.6.	<b>19.7.</b>	29.8.	13.9.
8.6.	<b>20.7.</b>	30.8.	14.9.
9.6.	<b>21.7.</b>	31.8.	15.9.
10.6.	<b>22.7.</b>	1.9.	16.9.
11.6.	<b>23.7.</b>	2.9.	17.9.
12.6.	<b>24.7.</b>	3.9.	18.9.
13.6.	<b>25.7.</b>	4.9.	19.9.
14.6.	<b>26.7.</b>	5.9.	20.9.
15.6.	<b>27.7.</b>	6.9.	21.9.
16.6.	<b>28.7.</b>	7.9.	22.9.
17.6.	<b>29.7.</b>	8.9.	23.9.
18.6.	<b>30.7.</b>	9.9.	24.9.
19.6.	<b>31.7.</b>	10.9.	25.9.

**August**

A	2010	B	C
20.6.	<b>1.8.</b>	11.9.	26.9.
21.6.	<b>2.8.</b>	12.9.	27.9.
22.6.	<b>3.8.</b>	13.9.	28.9.
23.6.	<b>4.8.</b>	14.9.	29.9.
24.6.	<b>5.8.</b>	15.9.	30.9.
25.6.	<b>6.8.</b>	16.9.	1.10.
26.6.	<b>7.8.</b>	17.9.	2.10.
27.6.	<b>8.8.</b>	18.9.	3.10.
28.6.	<b>9.8.</b>	19.9.	4.10.
29.6.	<b>10.8.</b>	20.9.	5.10.
30.6.	<b>11.8.</b>	21.9.	6.10.
1.7.	<b>12.8.</b>	22.9.	7.10.
2.7.	<b>13.8.</b>	23.9.	8.10.
3.7.	<b>14.8.</b>	24.9.	9.10.
4.7.	<b>15.8.</b>	25.9.	10.10.
5.7.	<b>16.8.</b>	26.9.	11.10.
6.7.	<b>17.8.</b>	27.9.	12.10.
7.7.	<b>18.8.</b>	28.9.	13.10.
8.7.	<b>19.8.</b>	29.9.	14.10.
9.7.	<b>20.8.</b>	30.9.	15.10.
10.7.	<b>21.8.</b>	1.10.	16.10.
11.7.	<b>22.8.</b>	2.10.	17.10.
12.7.	<b>23.8.</b>	3.10.	18.10.
13.7.	<b>24.8.</b>	4.10.	19.10.
14.7.	<b>25.8.</b>	5.10.	20.10.
15.7.	<b>26.8.</b>	6.10.	21.10.
16.7.	<b>27.8.</b>	7.10.	22.10.
17.7.	<b>28.8.</b>	8.10.	23.10.
18.7.	<b>29.8.</b>	9.10.	24.10.
19.7.	<b>30.8.</b>	10.10.	25.10.
20.7.	<b>31.8.</b>	11.10.	26.10.

**September**

A	2010	B	C
21.7.	<b>1.9.</b>	12.10.	27.10.
22.7.	<b>2.9.</b>	13.10.	28.10.
23.7.	<b>3.9.</b>	14.10.	29.10.
24.7.	<b>4.9.</b>	15.10.	30.10.
25.7.	<b>5.9.</b>	16.10.	31.10.
26.7.	<b>6.9.</b>	17.10.	1.11.
27.7.	<b>7.9</b>		

Kostenfreie Service-Hotline 0800 455 1111

