Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Kurzauswertungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Manuela Maschke

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

ISSN 1869-3032

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Manuele Maschke

Dr. Manuela Maschke, Dipl. Volkswirtin, Leiterin des Referats Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Copyright 2012 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Stand: September 2012

Inhalt

Zusammenfassung 4

1 Gesetzliche Grundlagen 5

2 Beispiele aus Betriebsvereinbarungen 7

Literatur 14

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung 17

Zusammenfassung

In Deutschland gilt das Prinzip der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge einer Krankheit und bei Kuren besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % des Bruttoentgelts für einen Zeitraum von max. sechs Wochen. Bei länger andauernder Krankheit kann anschließend die Zahlung von Krankengeld (70 % des Bruttoeinkommens) bzw. Verletztengeld (80 % des Bruttoeinkommens) oder Übergangsgeld (bei beruflicher Rehabilitation) zum Tragen kommen.
Diese gesetzlichen Regelungen wurden in einigen Tarifverträgen weiter verbessert in Form von Krankengeldzuschüssen. Wenn kein Tarifvertrag vorhanden ist, kann gem. § 87, Abs. 1 (8) BetrVG auch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in der einzelne Aspekte eines Krankengeldzuschusses geregelt werden. In den folgenden Ausführungen werden Hintergründe und einige betriebliche Beispiele erläutert.[1]

1 Für juristische Hinweise mein Dank an Andreas Priebe und Nadine Zeibig.

1 Gesetzliche Grundlagen

Basis der aktuellen Regelung ist das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Artikel 80 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848, 2907).
Die Entgeltzahlung hat eine lange Geschichte, u.a. trug ein 16-wöchiger Streik in den 50er Jahren erheblich zur Verbesserung der damaligen Situation bei. Aber erst Ende der 60er Jahre wurden bestehende Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten ausgeglichen. Heute haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit und bei Kuren einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 %. Die 1996 eingeführte Reduzierung auf 80 % sowie die Anrechnung von Urlaubstagen im Krankheitsfall und bei Kuren wurde wieder aufgehoben. Jedoch werden Überstunden nicht berücksichtigt, es sei denn, sie werden regelmäßig geleistet (BAG, Urteil vom 21.11.2001 - 5 AZR 457/00).
Die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes sind Mindeststandards, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland gelten. Diese gesetzlichen Mindeststandards können durch Tarifverträge, ggf. freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 87, Abs. 1 (8) BetrVG verbessert aber nicht verschlechtert werden. Es gibt eine Ausnahme, sie betrifft Regelungen in Tarifverträgen zur Bemessungsgrundlage der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts. Diese Bemessungsgrundlage darf in Tarifverträgen auch niedriger sein z.B. durch die Nicht-Berücksichtigung von einzelnen Zuschlägen (§ 4 Abs. 4 EntgFG).

Berechnung der Entgelthöhe

Dem Grundsatz nach erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Vergütung, die sie bezogen hätten, wenn sie nicht arbeitsunfähig erkrankt wären. Von der Regelung kann man durch einen Tarifvertrag abweichen. So kann z.B. eine Referenzgröße vereinbart werden, so dass der Durchschnittsverdienst vor der Krankheit maßgebend ist. Es handelt sich um Bruttobeträge, daher müssen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.
Zulagen und Zuschläge werden berücksichtigt, sofern diese Zulagen ansonsten auch angefallen wären. Nicht zum normalen Arbeitsentgelt gehören hingegen Zulagen, wenn sie im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
Um Kleinbetriebe bei den Entgeltfortzahlungskosten zu entlasten, gibt es Regelungen, die seit dem 1. Januar 2006 im Aufwendungsausgleichsgesetz festgelegt sind (so genanntes Lohnausgleichsverfahren).

Dauer der Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für maximal sechs Wochen. Erkrankt man innerhalb von zwölf Monaten erneut an der gleichen Krankheit, so werden diese Krankheitstage summiert, bis insgesamt sechs Wochen erreicht sind. Der Anspruch auf Fortzahlung entsteht neu, wenn man innerhalb von sechs Monaten vor der neuen Arbeitsunfähigkeit nicht wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig war. Der sechswöchige Anspruch beginnt neu, wenn z.B. ein chronisch kranker Arbeitnehmer binnen zwölf Monaten nicht infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig wurde (§ 3 EntgFG).
Endet das Arbeitsverhältnis, endet auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung; allerdings gilt das nicht, wenn dem Arbeitnehmer wegen der Erkrankung gekündigt wird oder wenn dem Arbeitnehmer selbst aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde fristlos gekündigt wurde (§ 8 EntgFG).

Entgeltfortzahlung und sozialrechtliche Entgeltersatzleistungen

Während des Bezugs der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird Krankengeld nach dem SGB V und Verletztengeld nach dem SGB VII nicht gezahlt, die Ansprüche ruhen.
Endet der Bezug der Entgeltfortzahlung nach sechs Wochen und schließt sich die Zahlung von Krankengeld an, dann beträgt das (Brutto-)Krankengeld 70 % des regelmäßigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch höchstens 90 % des Nettoarbeitsentgelts (§ 47 SGB V).
Die Zahlung von Verletztengeld beginnt mit Ablauf der Entgeltfortzahlung. Das Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII) wird von der gesetzlichen Unfallversicherung nach Arbeitsunfällen oder bei Berufskrankheiten gezahlt. Der Anspruch besteht, sobald die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde bzw. mit Beginn der Heilbehandlungsmaßnahme. Das Verletztengeld errechnet sich auf die gleiche Weise wie das Krankengeld. Allerdings bestehen Unterschiede hinsichtlich der Höhe des Anspruchs: Das Krankengeld beträgt 80 % des regelmäßigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts, ist jedoch auf die Höhe des Nettoarbeitsentgelts begrenzt. Bei der Berechnung des Verletztengeldes müssen im Unterschied zum Krankengeld steuerfreie Entgeltbestandteile (z.B. Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge), die somit nicht beitragspflichtig in der Krankenversicherung sind, ebenso berücksichtigt werden, wie Einnahmen aus einer geringfügigen Beschäftigung.
Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen kann aufgrund von Regelungen im Tarifvertrag, ggf. einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ein Zuschuss zum Krankengeld gezahlt werden, um die finanziellen Einbußen durch die geringere Krankenversicherungsleistung auszugleichen (Beispiele für Tarifverträge siehe Anhang).

Anspruch und Voraussetzungen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, auch Ferienaushilfen, geringfügig Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen besteht. Der Arbeitnehmer muss arbeitsunfähig als Folge einer Krankheit sein (im Sinne von § 3 Abs. 1 EntgFG). In Tarifverträgen kann von der 4-Wochen-Frist abgewichen werden (z.B. TVöD).

Höhe des Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag festlegen

Die Tarifvertragsparteien können die Bemessungsgrundlage für das fortzuzahlende Arbeitsentgelt abweichend von den gesetzlichen Regeln festlegen. Sie können eine andere Berechnungsmethode einführen oder auch bestimmte Vergütungsbestandteile von der Entgeltfortzahlung ausnehmen. Aber es dürfen keine Vorschriften festgeschrieben werden, die Schlechterstellungen bewirken als es die gesetzlichen Vorschriften vorsehen.
Wenn kein Tarifvertrag vorliegt, kann auch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Es gilt der Tarifvorrang nach § 87, 1 BetrVG. Wenn eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann, dann kommt § 87 Abs. 1, Satz 8 BetrVG (Sozialeinrichtungen) zum Tragen. Der Arbeitgeber entscheidet in diesem Fall grundsätzlich, ob die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verbessert werden sollen. Betriebsrat und Arbeitgeber gestalten dann aber gemeinsam das „Wie“. Der Betriebsrat hat nicht über die Einführung an sich, aber dann bei der Einführung über die inhaltliche Gestaltung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

2 Beispiele aus Betriebsvereinbarungen

Für diese Auswertung lagen fünf Betriebsvereinbarungen vor, abgeschlossen zwischen 1991 und 2007. In den Regelungen geht es um einen zusätzlichen Beitrag des Arbeitgebers, wenn nach Ablauf der Entgeltfortzahlung von sechs Wochen nur noch ein verringertes Krankengeld bzw. Verletztengeld gezahlt wird.

2.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis, Höhe und Dauer der Zahlung

Häufig wird zunächst definiert wer in den Genuss von Zuschüssen kommt. Hier bekommt jeder Beschäftigte den Zuschuss.

> „Entgeltsicherung bei längerer Krankheit
> Alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die aus einem Grunde, für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht, an der Arbeitsleistung verhindert sind, erhalten nach Ablauf des Zeitraumes, für den das Entgelt fortzuzahlen ist, einen Krankengeldzuschuß […].“
>
> Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 050104/63/1991

In nachfolgendem Fall wird eine Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren vorausgesetzt, um einen Zuschuss zum Krankengeld bzw. Verletztengeld zu erhalten. Die Differenzierung in Lohn- und Gehaltsempfänger ist inzwischen veraltet.

> „Lohnempfänger und Tarifangestellte, die mindestens fünf Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen und durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sind, ohne daß sie ein Verschulden trifft, wird ein Zuschuß zum Krankengeld/Übergangsgeld gezahlt.“
>
> Metallerzeugung und -bearbeitung, 050103/39/2000

Die Höhe des Zuschusses wird zunächst definiert, meist wie in diesem Beispiel. Allerdings wird nicht immer bis zu 100 % ausgeglichen.

> „Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit erhalten die ArbeitnehmerInnen ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen fortgezahlt. Vom Beginn der 7. Woche an erhalten: krankenversicherungspflichtige ArbeitnehmerInnen einen Zuschuss zum Krankengeld, der zusammen mit dem Netto-Krankengeld 100 % der Gesamtnettobezüge ausmacht."
>
> Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 050104/56/2007

Betriebszugehörigkeit als Maßstab

Im nachfolgenden Beispiel werden 75 % der Differenz ausgeglichen, sofern man ein Jahr im Unternehmen beschäftigt war.

> „Nach einer einjährigen Betriebszugehörigkeit erhalten Mitarbeiter von der 7. bis zur 78. Woche der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe von 75 % der Differenz zwischen Nettogehalt / -lohn und den Bruttozahlungen des Sozialversicherungsträgers, maximal bis zu der Höhe, die nicht zu einer Kürzung des Krankengelds durch die Krankenkasse führt.“
>
> Verlags- und Druckgewerbe, 050103/40/2002

In diesem Beispiel wird die Dauer der Zuschusszahlung einfach direkt mit der Krankengeldzahlung verknüpft:

„Der Zeitraum der Zuschußzahlung ist mit der Krankengeldzahlung identisch, das heißt, daß für einen vollen Monat max. 30 Tage, für einen angebrochenen Monat die Effektivtage, jedoch max. 30 Tage, anzusetzen sind."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

In den folgenden Beispielen wird detaillierter gestaffelt nach diesem Prinzip: Je länger man im Unternehmen beschäftigt ist, desto länger erhält man einen Zuschuss zum Krankengeld. Auch der Zuschuss selbst erhöht sich mit der Zeit.

Beispiel 1:

„Abweichend vom Tarif wird die Dauer der Zuschusszahlung wie folgt erweitert: Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als
1 Jahr auf 13 Wochen
5 Jahren auf 26 Wochen
10 Jahren auf 52 Wochen
20 Jahren auf 59 Wochen
25 Jahren auf 72 Wochen"

KREDITGEWERBE, 050104/114/2004

In diesem Beispiel wird vom Tarifvertrag abgewichen. Das geht jedoch nur, wenn eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag eine solche Abweichung gestattet.

Beispiel 2:

„Der Zuschuss wird bei einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit
- von mehr als 1-5 Jahren bis zum Ablauf der 26. Woche
- von mehr als 5-10 Jahren bis zum Ablauf der 52. Woche
- von mehr als 10 Jahren bis zum Ablauf der 78. Woche
jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt; die erforderliche Unternehmenszugehörigkeit muss jeweils am ersten Tag der 7., 27. oder 53. Woche gegeben sein."

DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

Beispiel 3:

„Die Zuschußzahlung beginnt mit dem Bezug von Krankengeld/Übergangsgeld und wird bei nachstehender Betriebszugehörigkeit für folgende Zeiträume der Gewährung von Krankengeld/Übergangsgeld gezahlt, wobei ein Monat mit 30 Tagen berechnet wird:
- nach Vollendung von 5 Beschäftigungsjahren bis zu 3 Monate
- ab 10. Beschäftigungsjahr bis zu 6 Monate
- ab 15. Beschäftigungsjahr bis zu 9 Monate
- ab 20. Beschäftigungsjahr bis zu 12 Monate
Für die Dauer der Zuschußleistung entsprechend dieser Staffel ist die zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit festgestellte Betriebszugehörigkeit maßgebend."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

Beispiel 4:

„Der Krankengeldzuschuß errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Netto-Krankengeld der Krankenkasse und 85 v.H. des letzten Netto-Entgelts. Der Krankengeldzuschuß erhöht sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Netto-Krankengeld und 100 v.H. des letzten Netto-Entgelts
- nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit bis einschließlich der 13. Krankheitswoche
- nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit bis einschließlich der 26. Krankheitswoche."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Hier werden 100 % der Differenz für vier Wochen bzw. bei längerer Betriebszugehörigkeit für acht Wochen gewährt:

„Belegschaftsmitglieder mit mehr als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten nach der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung für einen weiteren Monat einen Zuschuß zum Krankengeld in Höhe des Differenzbetrags zwischen Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge. Ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren wird dieser Zuschuß für noch einen weiteren Monat gewährt."

FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/73/1998

Freiwillig privat oder gesetzlich Versicherte

In den beiden nachfolgenden Unternehmen wird die Situation für freiwillig privat oder gesetzlich Versicherte erläutert.

„Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem zu ermittelnden regelmäßigen Netto-Arbeitsverdienst und dem vom zuständigen Versicherungsträger zu leistenden Krankengeld/Übergangsgeld.
Bei Belegschaftsmitgliedern, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören, ergibt sich die Höhe des Zuschusses aus der Differenz zwischen dem Krankengeld und dem Netto-Arbeitsverdienst, die gezahlt werden würde, wenn eine Mitgliedschaft bei dem für die Gesellschaft zuständigen gesetzlichen Krankenversicherungsträger bestünde."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

„Vom Beginn der 7. Woche an erhalten:
[…] - ArbeitnehmerInnen, bei denen sich der Arbeitgeber nach § 3, Ziffer 4 oder 5 der nach § 405 RVO an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, […] eine Krankenzulage, die zusammen mit dem vom jeweiligen Leistungsträger ausgezahlten Kranken(tage)geld, 100 % der Gesamtnettobezüge ausmacht."

DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

Auch die Frage, wie mit freiwilligen Höherversicherungen umgegangen wird, wird aufgegriffen:

„Hat der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig eine höhere Tarifgruppe gewählt, als die ihm/ihr zustehende, so wird bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses das Netto-Krankengeld aus der höheren Tarifgruppe zugrunde gelegt."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Umgang mit Steuern und Abgaben

An sich ist es klar, dass von Bruttobeträgen ausgegangen wird.

„Der Zuschuß, der nach gegenwärtiger Rechtslage gemäß §§ 49 und 224 SGB V sozialabgabenfrei ist, wird als Bruttobetrag gezahlt, d. h. das Belegschaftsmitglied trägt die hierauf anfallenden Steuern."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

„Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen."

FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050104/73/1998

„Bei der Berechnung des regelmäßigen Netto-Arbeitsverdienstes sind die Steuerklassen-Merkmale, die auch für die Regelentgeltfestsetzung berücksichtigt wurden – ab Beginn der Zuschußzahlung – zugrunde zu legen. Steuerfreibeträge – gleich welcher Art – bleiben bei der Berechnung des Zuschusses unberücksichtigt."

METALLERZEUGUNG UND –BEARBEITUNG, 050103/39/2000

2.2 Bedingungen für die Zahlung

Die Zahlung des Zuschusses ist meist an Bedingungen geknüpft. In erster Linie ist das die tatsächliche Zahlung bzw. Zahlungsbereitschaft der Sozialversicherungsträger. Voraussetzung ist zunächst die Bescheinigung der Krankenkasse. Hier zwei Beispiele:

Beispiel 1:

„Der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin hat den Beleg der Krankenkasse über die erhaltene Krankengeldzahlung der Lohn-/Gehaltsabrechnung vorzulegen."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Beispiel 2:

„Die Zuschussberechnung erfolgt auf der Basis der jeweils vorliegenden Krankenkassenbescheinigung über die Höhe des Krankengeldes. Für Mitarbeiter, die in Ersatzkassen oder freiwillig krankenversichert sind, kann nur ein Zuschuß zum Krankengeld ermittelt werden, wenn die Höhe des Krankengeldes durch den zuständigen Versicherungsträger bescheinigt wird. Das Belegschaftsmitglied ist verpflichtet, die entsprechende Bescheinigung beizubringen. Veränderungen während des Bezuges von Krankengeld sind unverzüglich dem Arbeitgeber bekanntzugeben."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

Weitere Regelungen befassen sich vor allem mit Gründen aus denen der Zuschuss nicht gewährt wird. Falls der Zuschuss angerechnet werden kann und somit „aufgefressen" würde, entfällt die Zahlung.

„Der Zuschuss zum Krankengeld wird jedoch nur insoweit gewährt, als er nicht von den Sozialversicherungsträgern auf satzungsgemäße Leistungen angerechnet wird."

DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

Der Zuschuss entfällt auch für Zeiträume in denen das Entgelt teilweise gezahlt wird und hier durch den Zuschuss quasi eine Entgeltsteigerung entstehen würde:

„Eine Zuschußzahlung zum Krankengeld entfällt für Monate, in denen Anspruch auf Teilentgeltzahlung besteht und das Netto-Teilentgelt zusammen mit dem Netto-Krankengeld der Krankenkasse das monatliche Nettoentgelt […] übersteigt."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Wenn die Rente genehmigt wird, entfallen die Zuschüsse ebenfalls.

„Die Leistungen entfallen, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alters oder wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit geltend gemacht werden kann; ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, Rentenansprüche unverzüglich anzumelden."

DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

Bei rückwirkender Genehmigung der Rente, muss der Zuschuss zurückgezahlt werden.

> „Bei rückwirkender Gewährung von Erwerbsunfähigkeitsrente werden die vom Krankengeld einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge von der Krankenkasse an den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zurückgezahlt. Hatte […] dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin diese Beiträge zur Sozialversicherung im Rahmen der Zuschußzahlung zum Krankengeld ganz oder teilweise erstattet, so ist der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin verpflichtet, den entsprechenden Betrag unaufgefordert […] zurückzuzahlen."
>
> Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 050104/63/1991

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, gelten die Regelungen auch, sofern es sich um eine krankheitsbedingte Kündigung handelt. Diese Regelung knüpft an § 7 EntgFG an.

> „In den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist finden die Bestimmungen nur Anwendung, wenn die Kündigung wegen anhaltender Krankheit erfolgt."
>
> Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 050104/56/2007

Hier wird auf einen besonderen Umstand aufmerksam gemacht: Die Entgeltfortzahlung für Entgelt, welches keine Monatspauschale ist.

> „Endet die Lohn- und Gehaltsfortzahlung am 1. oder 2. Tag eines Monats und fallen diese Tage auf einen Samstag oder Sonntag, so werden einer oder beide Tage zusätzlich mit je 1/30 der Grundbezüge bezahlt, wenn der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin aufgrund von anschließendem Krankengeldbezug bis zum Monatsende sein/ihr normales Netto-Entgelt in diesem Monat unterschreitet.
> Entsprechend wird verfahren, wenn das Ende der Lohn-/Gehaltsfortzahlungsperiode am Monatsanfang auf andere arbeitsfreie unbezahlte Tage fällt (z.B. bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen wie Feuerwehr, Wachdienst)."
>
> Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 050104/63/1991

Im folgenden Unternehmen wird das persönliche Verhalten betont, das für die Zahlung des Zuschusses herangezogen wird. Welches Fehlverhalten zur Einstellung der Zahlung führt, wird nicht gesagt.

> „Aufgrund persönlichen Verhaltens des Empfängers kann die Zahlung des Zuschusses eingestellt oder verweigert werden. Die Entscheidung hierüber wird von der zuständigen Personalabteilung nach Abstimmung mit dem Betriebsrat getroffen."
>
> Metallerzeugung und -bearbeitung, 050103/39/2000

2.3 Bezugsgrundlagen und Definitionen

In vielen Regelungen werden die Bezugsgrundlagen benannt. Auch wenn das EntgFG Aussagen darüber macht, zeigt die betriebliche Praxis, dass die Definition der Gegenstände sinnvoll ist, damit alle von den gleichen Dingen reden, Missverständnisse vermieden und Ausnahmen besser erkannt werden.

Entgeltbestandteile

Zunächst geht es in dieser Vereinbarung darum, die Entgeltbestandteile, die berücksichtigt werden sollen, zu benennen. In diesem recht alten Beispiel wird aufgelistet, welche Entgelt-

bestandteile für die Berechnung zu Grunde gelegt werden. Die Unterscheidung zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern ist veraltet. Das EntgFG definiert die gesetzlichen Bestandteile (§ 4 EntgFG). In Tarifverträgen können weitere Zulagen ergänzt werden (siehe Anhang).

„Bei der Ermittlung des Nettoverdienstes werden zugrunde gelegt: für Lohnempfänger: Tariflohn zuzüglich Prämie, zusätzlich laufend gewährte Zulagen, bezogen auf die monatliche, durchschnittliche individuelle Normalarbeitszeit im Monat vor der Erkrankung; für Gehaltsempfänger: Tarifgehalt zuzüglich laufend gewährter Zulagen des Monats vor der Erkrankung. Nach Ablauf der 12. Woche kann auf Antrag der zuständigen Personalabteilung der Werksleiter im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten und dem Betriebsrat weitere Zuschußzahlungen gewähren."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/29/1978

Definition des Netto-Krankengeldes

„Das Netto-Krankengeld ist das Krankengeld abzüglich der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

„Das Netto-Krankengeld bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert und von der Rentenversicherung befreit sind, entspricht dem Krankengeld abzüglich der Beitragsanteile eines/einer Krankenversicherungspflichtigen zur Sozialversicherung."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

„Anstelle des Netto-Krankengeldes wird bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zugrunde gelegt, abzüglich des Beitragsanteiles zur gesetzlichen Rentenversicherung. Maßgebend ist der Krankengeldhöchstsatz der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Wenn Verletztengeld gezahlt wird anstatt Krankengeld, wird der Zuschuss auch gewährt:

„Wird von Trägern der Sozialversicherung eine andere Leistung anstelle des Krankengeldes gezahlt (z.B. Verletztengeld oder Übergangsgeld), tritt diese Leistung ggf. nach Abzug des Arbeitnehmer-Beitrages zur Sozialversicherung an die Stelle des Netto-Krankengeldes."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

Definitionen des Netto-Entgelts

„Als Netto-Entgelt gilt der Durchschnittsverdienst der letzten 3 abgerechneten Monate vor dem Krankheitsfall, vermindert um die gesetzlichen Abzüge (Tarif-Definition)."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

„Bei der Berechnung des Netto-Entgelts ist bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die in der Renten- und/oder Krankenversicherung nicht pflichtversichert sind, anstelle der gesetzlichen Pflichtbeiträge zur Renten- und/oder Krankenversicherung der monatliche Arbeitgeberzuschuß zur Zukunftssicherung und/oder Krankenversicherung abzuziehen."

FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 050104/63/1991

„Gesamtnettobezüge sind das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) verminderte Bruttoarbeitsentgelt, jedoch ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.
Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten sind außerdem die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen."

DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 050104/56/2007

„Zur Bestimmung des regelmäßigen Netto-Arbeitsverdienstes gemäß Tz. 2 der GesBV ist zunächst ein fiktives Bruttoeinkommen zu ermitteln. Dies setzt sich zusammen aus
- dem ungekürzten Monatslohn/Monatsgehalt bei Beginn der Erkrankung und
- den variablen Entgeltbestandteilen (leistungsabhängige, zeitabhängige und sonstige Anteile) gemäß § 20 Tz. 1.2 MTV Stahl der letzten 12 abgerechneten Monate vor Beginn der Erkrankung.
Sofern aufgrund einer bestehenden Einkommenssicherung gemäß Sozialplan oder einer Verdienstsicherung ein höherer Sicherungsbetrag gegeben ist als er sich nach vorstehender Berechnung ergibt, kommt dieser zur Anwendung. Eventuelle Abbaumodalitäten sind hierbei entsprechend zu berücksichtigen."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

„Die Gesamtbetriebsvereinbarung erfordert für eine ordnungsgemäße Verfahrensweise, daß die Krankenkassen das ungekürzte Krankengeld mitteilen.
Der Zeitraum der Zuschußzahlung ist mit der Krankengeldzahlung identisch, das heißt, daß für einen vollen Monat max. 30 Tage, für einen angebrochenen Monat die Effektivtage, jedoch max. 30 Tage, anzusetzen sind."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

„Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt – auch bei geringen Beträgen – grundsätzlich monatlich.
Bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen ist die der Zuschußzahlung zugrunde liegende Nettoberechnung entsprechend der durchschnittlichen effektiven Nettoauswirkung anzuheben und der Krankengeldzuschuß neu zu ermitteln.
Für Mitarbeiter ohne Entgeltfortzahlung, die vor einer allgemeinen Anpassung keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuß hatten, ist das ursprünglich ermittelte Nettoarbeitseinkommen um den Erhöhungsprozentsatz anzuheben. Danach ist zu überprüfen, ob ggf. durch die Erhöhung ein Zuschuß zu zahlen ist."

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050103/39/2000

Literatur

Entgeltfortzahlungsgesetz im Internet unter www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/EntgFG/gesamt.pdf

Schmitt, Jochen (2007): Entgeltfortzahlungsgesetz, 6. Aufl., München

Peter Wedde, Olaf Kunz (im Erscheinen): Entgeltfortzahlungsgesetz, Basiskommentar, Reihe: Basiskommentar, 4. Aufl., Frankfurt/Main: Bund-Verlag

Anhang

Regelungen in Tarifverträgen

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

(Auszug, Quelle: www.tarif-oed.de/tvoed_paragraf_21)

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

Manteltarifvertrag für Beschäftigte zum ERA-TV Metall- und Elektroindustrie Südbaden vom 14.06.2005

(Auszug, Quelle: www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=5204)

§ 12
Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

12.1 In Krankheitsfällen sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.

12.2 Bei Erkrankungen bis zu 3 Tagen Dauer haben Beschäftigte auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren entfällt diese Verpflichtung, es sei denn, die Betriebsparteien vereinbaren hierzu eine andere Regelung.

Bei Arbeitsunfähigkeit von über 3 Tagen Dauer ist vom Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderen Stellen ersetzt werden.

12.3 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- und Genesungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag bis zur Dauer von 6 Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten. Der Anspruch besteht nur, soweit nicht ein anderer Kostenträger Zahlung leistet.

12.3.1 Für die Dauer der Entgeltfortzahlung werden die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts weitergezahlt.

12.3.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Krankheit einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungsentschädigung), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitsgebers sowie einmalige Zuwendungen. Dieser Betrag wird bei der Berechnung für einen Krankheitstag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

12.3.3 Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes oder der Krankheit eintreten, ist ab diesem Zeitpunkt von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit eintreten, bleiben für die Entgeltfortzahlung außer Betracht.

§ 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt von § 12.3.1 unberührt.

Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

12.4 Beschäftigte nach 5-jähriger Tätigkeit im selben Unternehmen erhalten über die Frist nach § 12.3 hinaus einen weiteren Monat,

Beschäftigte mit mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit im selben Unternehmen für noch einen weiteren Monat als Zuschuss zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100% der monatlichen Nettobezüge.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

Nettobezug in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt ohne Auslösungen.

Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht.

12.5 Anspruch auf die Zusatzleistungen nach § 12.4 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Arbeitsunfällen.

12.6 Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Beschäftigten ist für die Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen.

12.7 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Entgeltfortzahlungsanspruchs gemäß § 12.3 und § 12.4 bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100% der monatlichen Nettobezüge gezahlt.

12.8 Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögenswirksame Leistungen sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.

12.9 Können Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, treten die Beschäftigten ihre Ansprüche gegen diesen aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als sie für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit Leistungen vom Arbeitgeber erhalten haben. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 12.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus, gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke
0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de
Jutta Poesche
0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de
Henriette Pohler
0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de