

Entgeltfortzahlungsversicherung

- Neue Umlagesätze für Minijobber ab 01.09.2015
- Beitragssätze gestalten
- Bares Geld sparen



Mandanten-Info

Entgeltfortzahlungsversicherung

Inhalt

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Vorwort | 1 |
| 2. | Versicherungspflicht: teilnehmende Betriebe | 1 |
| 2.1 | Umlage 1: Erstattung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall..... | 1 |
| 2.2 | Umlage 2: Erstattung der Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft..... | 4 |
| 3. | Die Erstattung..... | 5 |
| 3.1 | Umlage 1 | 5 |
| 3.2 | Umlage 2 | 11 |
| 4. | Das Verfahren | 12 |
| 5. | Die Beiträge | 14 |
| 6. | Schadensersatz | 17 |

1. Vorwort

Die Entgeltfortzahlungsversicherung ist eine Pflichtversicherung. Ursprünglich wurde sie mit der Einführung des Lohnfortzahlungsanspruchs für gewerbliche Arbeitnehmer 1970 geschaffen – damals nur für Krankheitsfälle und nur für Arbeiter. Heute gibt es sozusagen zwei Versicherungen in einer, nämlich die so genannte **U1 (Umlage 1)** für die Erstattung von Entgeltfortzahlungskosten im Krankheitsfall und die **U2 (Umlage 2)** für die Kostenerstattung der Aufwendungen bei Mutterschaft.

Besteht die Versicherungspflicht, kann man dem nicht entgehen. Allerdings gibt es einige Gestaltungsmöglichkeiten, mit denen der Aufwand minimiert werden kann und somit **bares Geld** gespart werden kann.

2. Versicherungspflicht: teilnehmende Betriebe

2.1 Umlage 1: Erstattung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die U1 gilt nur für Unternehmen, die im Vorjahr für mindestens acht Kalendermonate (nicht zwangsläufig am Stück) nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Voll- und Teilzeitbeschäftigte sind für die Berechnung unterschiedlich zu berücksichtigen. Bei größeren Betrieben geht der Gesetzgeber davon aus, dass diese die Belastungen durch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch ohne Versicherung tragen können.

Die Ermittlung, ob das Unternehmen bis zu 30 Arbeitnehmer beschäftigt oder versicherungsfrei ist, muss dieses selbst vornehmen. Eine Ermittlung und einen Bescheid der Krankenkasse gibt es nicht. Das ist auch kaum möglich, da die einzelne Krankenkasse ja nur die Beschäftigten des Betriebes kennt, die bei ihr versichert sind. Aller-

Entgeltfortzahlungsversicherung

dings wird die Beurteilung des Unternehmens im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung überprüft. Maßgebend ist immer die Gesamtgröße des Betriebes, bei mehreren Neben- oder Zweigbetrieben entscheidet die Gesamtzahl der Mitarbeiter. Dabei werden auch ausländische Betriebsstätten mitgerechnet. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist nicht möglich.¹

Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt, einige Beschäftigtengruppen zählen gar nicht mit. Nicht berücksichtigt werden bei der Zählung

- Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, also Auszubildende, Praktikanten, Volontäre usw.,
- Schwerbehinderte,
- Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende,
- Personen im Vorruhestand,
- Personen im Freiwilligendienst.

Die Nichtanrechnung auf die 30-Mitarbeitergrenze bedeutet nicht, dass für diese Personen keine Umlagebeiträge zu zahlen sind. Umlagepflichtig ist auch ein Arbeitgeber, der nur Auszubildende beschäftigt.

Teilzeitbeschäftigte werden wie folgt anteilig berücksichtigt:

| Arbeitszeit | Faktor |
|-------------------------------|--------|
| bis zu 10 Stunden wöchentlich | 0,25 |
| bis zu 20 Stunden wöchentlich | 0,5 |
| bis zu 30 Stunden wöchentlich | 0,75 |

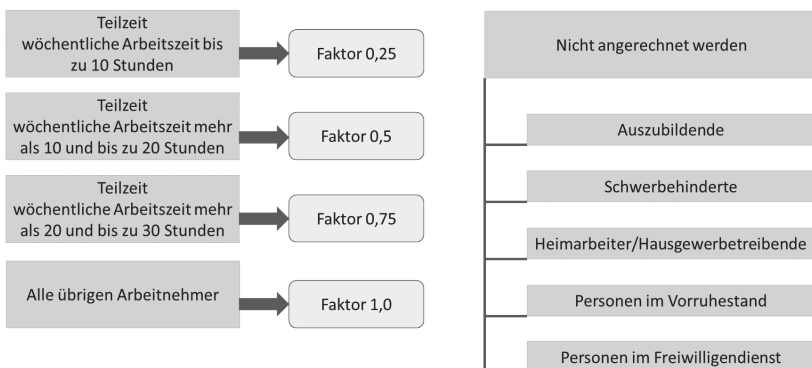
¹ Einige besondere Arbeitgeber sind von der U1 befreit, dazu gehören u. a. öffentlich-rechtliche Arbeitgeber und Verbände der freien Wohlfahrtspflege.

Beispiel: Die Firma Klein beschäftigt folgende Mitarbeiter:

| Arbeitnehmer | wöchent- liche Arbeits- zeit | Anzahl | Faktor | Anrechen- bare Arbeitneh- mer |
|------------------------------|---------------------------------------|------------------|--------|--|
| 9 Büroangestellte | 40 | 9 | 1 | 9 |
| 3 Bauingenieure | 40 | 3 | 1 | 3 |
| 1 Technischer Zeichner | 40 | 1 | 1 | 1 |
| 8 Arbeiter | 40 | 8 | 1 | 8 |
| 4 Auszubildende | 40 | keine Anrechnung | | |
| 2 Schwerbehinderte | 40 | keine Anrechnung | | |
| 1 Teilzeitbeschäftigter | 31 | 1 | 1 | 1 |
| 1 Teilzeitbeschäftigter | 25 | 1 | 0,75 | 0,75 |
| 4 Teilzeitbeschäftigte | 15 | 4 | 0,5 | 2,0 |
| 2 Teilzeitbeschäftigte | 10 | 2 | 0,25 | 0,5 |
| Insgesamt 35 Beschäftigte | | | | 25,25 |

Die Firma Klein ist umlagepflichtig und muss Beiträge zur U1 abführen.

So werden die Mitarbeiter auf die Beschäftigtenzahl angerechnet



2.2 Umlage 2: Erstattung der Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft

Die U2 gilt grundsätzlich für alle Unternehmen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Obwohl die U2 nur Leistungen bei Mutterschaft ersetzt, werden alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihr Geschlecht einbezogen. Das gilt sogar für Unternehmen, die gar keine Frauen beschäftigen. Grund dafür ist die Zielsetzung dieser Versicherung. Sie soll dem Arbeitgeber die möglichen (Mehr-)Kosten weiblicher Beschäftigter im Falle der Mutterschaft ersetzen, um so eine Diskriminierung bei der Einstellung von Frauen zu verhindern. Deshalb müssen auch die Beiträge für alle Beschäftigten gezahlt werden, sonst wären ja von vornherein für Frauen höhere Kosten gegeben.

Ausnahmen von der U2 gibt es nur für Dienststellen ausländischer Truppen, allerdings nicht für zivile Arbeitskräfte und für landwirtschaftliche Unternehmen hinsichtlich der mitarbeitenden Familienangehörigen.

3. Die Erstattung

Die Entgeltfortzahlungsversicherung soll bestimmte Aufwendungen des Arbeitgebers ersetzen und so das Kostenrisiko verringern bzw. kalkulierbarer machen. Die Höhe der Erstattung ist unterschiedlich geregelt.

3.1 Umlage 1

Die U1 soll – teilweise – die Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erstatten. Erstattungsfähig sind

- die Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer im Krankheitsfall
- die Entgeltfortzahlung an Auszubildende im Krankheitsfall
- die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf die Entgeltfortzahlung entfallen.

Für die Sozialversicherungsbeiträge kann die Krankenkasse in ihrer Satzung Pauschalbeträge oder andere Beschränkungen vorsehen.

Erstattet werden nur die Beträge, zu denen der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet ist. Sieht beispielsweise ein Tarifvertrag eine längere Entgeltfortzahlung als sechs Wochen vor, können die über sechs Wochen hinaus gezahlten Beträge nicht erstattet werden. Die Erstattung wird also für maximal 42 Kalendertage vorgenommen. Hat die Arbeitsunfähigkeit im Laufe eines Tages begonnen, gibt es für diesen (Teil-)Tag keine Erstattung. Gleiches gilt für die ersten vier Wochen der Beschäftigung, in denen der Arbeitgeber nach dem Gesetz nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

Einmalzahlungen werden nicht erstattet, auch wenn die Auszahlung in einen Zeitraum der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit fallen sollte. Allerdings werden hierfür auch keine Beiträge erhoben.

Voraussetzung für die Erstattung ist grundsätzlich die ärztlich bestätigte Arbeitsunfähigkeit. Sehen aber Tarif- oder Arbeitsvertrag vor, dass für die ersten drei Tage der Arbeitsunfähigkeit keine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden muss, kann auch hierfür die Erstattung beantragt werden.

Wichtig!

Damit der Steuerberater die Erstattung beantragen kann, muss er über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert werden. In der Regel geschieht das durch die Übersendung der ärztlichen Bescheinigung. Gibt es eine solche nicht (drei-Tage-Regelung), muss er gesondert informiert werden. Sonst erfährt er nichts von der Entgeltfortzahlung und kann demzufolge auch keine Erstattung beantragen.

Die Höhe des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts kann in der Satzung der Kasse auf die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt sein. Grund dafür ist, dass auch die Beiträge maximal von einem Entgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung erhoben werden.

Der gesetzlich festgelegte Erstattungssatz beträgt 80 v. H. der fortgezählten Bezüge und der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die meisten Krankenkassen sehen in ihrer Satzung aber ein Wahlrecht für den Arbeitgeber vor und bieten mehrere unterschiedliche Erstattungssätze mit entsprechend reduzierten Beiträgen an. Am häufigsten werden Erstattungssätze von 70 und 50 Prozent angeboten. Als geringster möglicher Erstattungssatz sind gesetzlich 40 Prozent festgelegt.

► Praxistipp

Welche Krankenkasse welche Erstattungssätze zu welchen Beitragssätzen anbietet, können Sie entweder auf der Internetseite der jeweiligen Krankenkasse nachschauen, oder Sie gehen auf die Seite → <http://www.gkv-ag.de/Beitragssatz.gkvnet>.

Dort finden Sie die entsprechenden Daten für alle Krankenkassen.

Ein Wechsel des Erstattungssatzes ist in aller Regel nur zum Jahreswechsel möglich. So sollen auch kurzfristige Manipulationen vermieden werden. Maßgebend ist immer die entsprechende Satzungsregelung. Deshalb sollten die Betriebe – in Absprache mit dem Steuerberater – ermitteln, welcher Erstattungssatz für das Unternehmen im kommenden Jahr voraussichtlich am günstigsten ist. Das ist abhängig vom Krankenstand, also der Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage und der Höhe des jeweiligen Beitragssatzes. Natürlich kann niemand den konkreten Krankenstand für das nächste Kalenderjahr sicher prognostizieren, aber die Erfahrungswerte der vergangenen Jahre ermöglichen in der Regel schon eine Abschätzung für die Zukunft. Die Wahl ist für jede bei einer Krankenkasse errichtete Umlagekasse unterschiedlich möglich, sodass sich – je nach Krankenstand bestimmter Mitarbeiter(-gruppen) – verschiedene Erstattungssätze als optimal ergeben können. Zu beachten ist, dass zahlreiche Betriebskrankenkassen gemeinsame Umlagekassen errichtet haben. Für die an einer solchen Umlagekasse beteiligten Betriebskrankenkassen kann die Wahl des Erstattungssatzes dann nur einheitlich erfolgen.

Welcher Erstattungssatz ist der richtige?

Welcher Erstattungssatz für das einzelne Unternehmen voraussichtlich der günstigste ist, lässt sich nur aus den bisherigen Werten abschätzen. Maßgebend sind die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts, die Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung und der Umlagesatz für den jeweiligen Erstattungssatz.

Berechnungsbeispiel 1:

Eine Krankenkasse bietet folgende Wahlmöglichkeiten für ihre Arbeitgeber an:

| Erstattungssatz | Umlagesatz |
|-----------------|------------|
| 80 v.H. | 3,9 |
| 70 v.H. | 2,0 |
| 50 v.H. | 1,1 |

Das umlagepflichtige Arbeitsentgelt im Kalenderjahr beträgt 750.000 Euro für die bei dieser Kasse versicherten Arbeitnehmer. Bei einem Krankenstand von 3 Prozent ergibt sich ein wegen Krankheit fortgezahltes Entgelt von 22.500 Euro.

Bei den verschiedenen Erstattungs- und Beitragssätzen ergeben sich folgende Berechnungen:

| | | | |
|---|--------------|-------------|------------------|
| Erstattungssatz | 80 % | 70 % | 50 % |
| Umlagesatz | 3,9 % | 2,0 % | 1,1 % |
| Beitrag | 29.250 Euro | 15.000 Euro | 8.250 Euro |
| Erstattung | 18.000 Euro | 15.750 Euro | 11.250 Euro |
| Gewinn/ Verlust | -11.250 Euro | 750 Euro | 3.000 EUR |
| maximaler Unterschiedsbetrag: 14.250 EUR | | | |

Bei einem so niedrigen Krankenstand ist also der Erstattungssatz von 50 Prozent für das Unternehmen am günstigsten.

Berechnungsbeispiel 2:

Verändern wir den Krankenstand auf 7 Prozent, so ergibt sich bei einem dann fortgezahlten Entgelt von 52.500 EUR folgende Berechnung:

| | | | |
|---|-------------|--------------------|-------------|
| Erstattungssatz | 80 % | 70 % | 50 % |
| Umlagesatz | 3,9 % | 2,0 % | 1,1 % |
| | | | |
| Beitrag | 29.250 Euro | 15.000 Euro | 8.250 Euro |
| Erstattung | 42.000 Euro | 36.750 Euro | 26.250 Euro |
| Gewinn/ Verlust | 12.750 Euro | 21.750 Euro | 18.000 Euro |
| maximaler Unterschiedsbetrag 9.000 EUR | | | |

Durch den hohen Krankenstand ergibt sich, dass der Erstattungssatz von 70 Prozent trotz der damit verbundenen höheren Beitragszahlung für das Unternehmen am günstigsten ist.

① Hinweis

Der Erstattungssatz von 80 Prozent würde sich für das Unternehmen erst bei einem Krankenstand von mehr als 19 Prozent rechnen.

3.2 Umlage 2

In der U2 ist die Höhe der Erstattung gesetzlich auf 100 Prozent festgelegt, eine abweichende Regelung durch die Satzung ist nicht möglich.

Erstattungsfähig sind

- der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld,²
- das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt,³
- die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Um den administrativen Aufwand zu verringern, kann für die Erstattung der Arbeitgeberanteile die Satzung der Krankenkasse eine pauschale Erstattung vorsehen.

² nach § 14 Abs. 1 MuSchG

³ nach § 11 MuSchG

4. Das Verfahren

Zuständig für die Durchführung der Entgeltfortzahlungsversicherung ist immer die Krankenkasse des jeweiligen Beschäftigten. Daraus ergeben sich für die verschiedenen Mitarbeiter unterschiedliche Umlage- und Erstattungssätze, da diese in den Satzungen der Krankenkassen individuell festgelegt werden.

Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale zuständig.

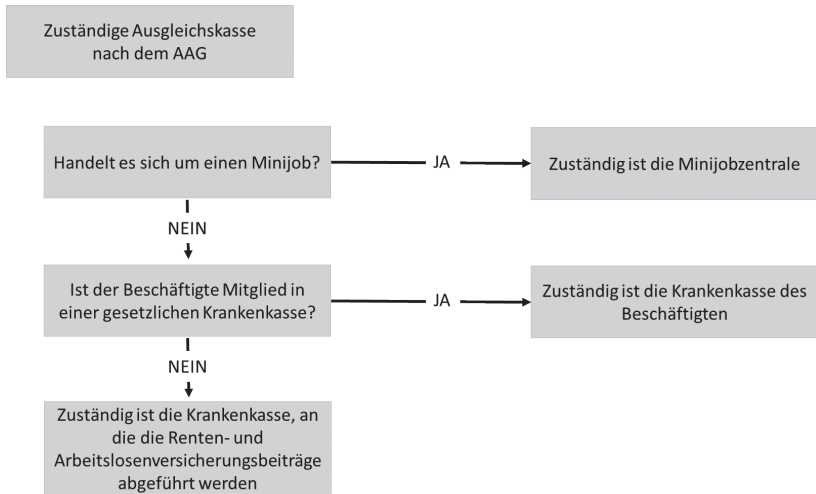
Seit 01.09.2015: Neue Umlagesätze für Minijobber!

Die Minijob-Zentrale hat gerade zum 01.09.2015 ihre Umlagesätze erhöht. Sie betragen jetzt in der U1 1,00 Prozent, in der U2 0,30 Prozent. Der Erstattungssatz in der U1 beträgt 80 Prozent.

- Umlage 1: 1,0 % (zuvor 0,70 %)
- Umlage 2: 0,3 % (zuvor 0,24 %)

Der Umlagesatz der Minijob-Zentrale ist im Vergleich mit den Krankenkassen ausgesprochen niedrig. Das liegt unter anderem daran, dass Entgeltfortzahlungsansprüche von Minijobbern oftmals nicht erfüllt werden und deshalb auch keine Leistungen abgerechnet werden.

Für Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, wird die Versicherung von der Kasse durchgeführt, an die der Arbeitgeber die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge entrichtet.



Für den Erstattungsantrag durch den Arbeitgeber ist die maschinelle Datenübermittlung an die Krankenkasse gesetzlich vorgeschrieben. Dafür stehen besondere Datensätze im Rahmen des Meldeverfahrens zur Verfügung. Die Übermittlung kann entweder aus einem hierfür zugelassenen Gehaltsabrechnungsprogramm erfolgen oder mit Hilfe einer zertifizierten Ausfüllhilfe vorgenommen werden.

Fragen Sie hierzu Ihren Steuerberater. Er übernimmt üblicherweise diese Aufgabe mittels der DATEV-Programme.

Für besondere Einzelfälle besteht aber auch die Möglichkeit, das Programm sv.net zu nutzen. Dieses wird von den gesetzlichen Krankenkassen kostenfrei zur Verfügung gestellt. Mehr dazu finden Sie unter → www.itsg.de/svnet_home.itsg.

Gelegentlich kommt es vor, dass der vom Arbeitgeber errechnete und beantragte Erstattungsbetrag von der Berechnung der Krankenkasse abweicht, beispielsweise weil die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung trotz entsprechender Satzungsvorschrift nicht beachtet wurde. Ab 2016 muss die Krankenkasse in solchen

Fällen den Arbeitgebern mittels einer elektronischen Rückmeldung über die Abweichung informieren.

Das ist von besonderer Bedeutung, wenn der Arbeitgeber die Erstattung durch Verrechnung mit den im Beitragsnachweis angegebenen Sozialversicherungsbeiträgen vornehmen möchte. Dieses Verfahren ist ausdrücklich zugelassen und wird häufig genutzt. Zwar kann der Arbeitgeber so oftmals schneller über den Erstattungsbetrag verfügen, bei verspäteter Übermittlung oder Differenzen kann es aber Probleme geben. Dann wird nämlich der Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag nicht vollständig zum Fälligkeitstag entrichtet, was wiederum zu Mahnungen und ggf. Säumniszuschlägen führen kann.

► Praxistipp

Wenn Sie das Verrechnungsverfahren mit den Sozialversicherungsbeiträgen nutzen möchten, sollten Sie die Beiträge möglichst mittels Beitragseinzug durch die Krankenkasse entrichten. Wird der Erstattungsantrag verspätet eingereicht, bucht die Krankenkasse zwar den vollen Beitrag ab, es fallen aber keine Säumniszuschläge an. Die Verrechnung erfolgt dann mit dem folgenden Monatsbeitrag. Auch Differenzen in der Berechnung führen so nicht zu Problemen.

5. Die Beiträge

Die Beiträge zur Entgeltfortzahlungsversicherung werden häufig auch als Umlage bezeichnet. Hintergrund ist, dass die Kosten, die der Kasse durch die Erstattungen entstehen, auf die beteiligten Arbeitgeber „umgelegt“ werden. Es handelt sich um einen Sonderhaushalt, der lediglich bei der Krankenkasse geführt und verwaltet wird. Eine Vermischung mit den Krankenversicherungsbeiträgen gibt es aber nicht. Genauso wenig dürfen Überschüsse erzielt werden. Soll-

ten solche entstehen, müssen sie über eine Senkung des Umlagesatzes wieder an die Unternehmen zurückgegeben werden. Bietet die Kasse mehrere unterschiedliche Erstattungsätze an, muss sich jeder dieser Sätze selbst finanzieren, der Umlagesatz also entsprechend dimensioniert werden. Eine Quersubvention ist nicht zulässig. Der Begriff der Umlage ist seit Einführung der ursprünglichen Lohnfortzahlungsversicherung historisch gewachsen.

Beitragspflichtig zur Entgeltfortzahlungsversicherung ist grundsätzlich das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt. Das bedeutet, dass hierfür auch die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung anzuwenden ist. Beitragspflichtig sind die Entgelte aller Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie für die Beurteilung der Versicherungspflicht des Arbeitgebers berücksichtigt werden oder nicht (z. B. Auszubildende). In der U2 werden ebenfalls die Entgelte aller Mitarbeiter, also auch der männlichen Beschäftigten herangezogen. Die Beitragspflicht besteht selbst dann, wenn im Unternehmen nur Männer beschäftigt sind.

Zwei Ausnahmen sind zu berücksichtigen:

- Einmalzahlungen sind nicht beitragspflichtig zur Entgeltfortzahlungsversicherung, hier weicht also das beitragspflichtige Entgelt von dem in der Rentenversicherung ab.
- Bei Minijobbern mit einem Entgelt unter 175 Euro müssen Rentenversicherungsbeiträge mindestens aus diesem Betrag entrichtet werden. Das gilt nicht für die Entgeltfortzahlungsversicherung. Hier ist nur das tatsächlich erzielte Entgelt zu berücksichtigen.

Die Beiträge können entweder für jeden Mitarbeiter einzeln berechnet und später zusammengezogen werden oder direkt aus der Summe der rentenversicherungspflichtigen Entgelte ermittelt werden. In den Beitragsnachweis wird nur der Gesamtbetrag übernommen.

Entgeltfortzahlungsversicherung

Die Beiträge zur Entgeltfortzahlungsversicherung gehören zum so genannten Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag. Das bedeutet, dass hierfür dieselben Regelungen gelten wie für die übrigen Sozialversicherungsbeiträge. Insbesondere gilt das für die Fälligkeit, Säumniszuschläge, Stundung usw. Zuständig für den Beitragseinzug ist die Krankenkasse, die auch die Versicherung durchführt, bei Minijobs die Minijob-Zentrale.

Beispiel: Die Firma Müller hat fünf Mitarbeiter, die alle bei der A-Krankenkasse versichert sind. Es gelten die folgenden Beitragssätze:

■ $U1 = 1,8 \text{ v. H.}$

■ $U2 = 0,5 \text{ v. H.}$

Im Abrechnungsmonat (2015) werden folgende Entgelte gezahlt:

| Name | Art der Beschäftigung | Entgelt in Euro | Umlagepflichtig in Euro | |
|----------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------|
| | | | U1 | U2 |
| Anton Au | Arbeiter | 3.000 | 3.000 | 3.000 |
| Berta Buck | Angestellte | 8.000 | 6.050* | 6.050* |
| Clemens Clark | Auszubildender | 350 | 350 | 350 |
| Doris Dann | Arbeiterin | 3.000 | 3.000 | 3.000 |
| Emil Ebert | Arbeiter in Teilzeit (10 Stunden) | 450 | ** | ** |
| Gesamt | 14.800 | 12.400 | 12.400 | |
| Beitrag | | | 223,20 Euro | 62,00 Euro |

* begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2015/West)

** Das Entgelt ist in Höhe von 450 Euro umlagepflichtig, zuständig ist aber nicht die A-Krankenkasse sondern die Minijob-Zentrale, da es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

6. Schadensersatz

Was viele nicht wissen: Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist es grundsätzlich gleichgültig, aus welchem Grund die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit besteht. Ausgenommen ist eine absichtlich selbst zugefügte Arbeitsunfähigkeit. Aber auch in anderen Fällen kann es für den Arbeitgeber wichtig sein, die Ursache zu kennen. Liegt nämlich ein Fremdverschulden vor – etwa bei einem Verkehrsunfall – kann der Arbeitgeber seine Kosten für die Entgeltfortzahlung von dem Schädiger ersetzt verlangen. Was mitunter sehr schwierig und langwierig ist. Deshalb ist es immer sinnvoll, zunächst die Entgeltfortzahlungsversicherung in Anspruch zu nehmen. Damit tritt der Arbeitgeber seinen Anspruch gegen den Schädiger an die Krankenkasse ab. Diese versucht dann den Schadensersatzanspruch zu realisieren. Unabhängig davon, ob das gelingt oder nicht, hat der Arbeitgeber aber sein Geld bekommen. Die Abtretung erstreckt sich allerdings nur auf die von der Versicherung tatsächlich gezahlten Beträge. Weitere Ansprüche, also beispielsweise der nicht erstattete Teil der Entgeltfortzahlung, kann der Arbeitgeber weiterhin gegen den Schädiger geltend machen und diesen Anspruch verfolgen.

► Praxistipp

Klären Sie Ihre Beschäftigten darüber auf, dass Ihnen im Falle eines Falles ein Schadensersatzanspruch zusteht. Durchsetzen können Sie ihn in der Regel nur mit der Unterstützung des Beschäftigten – zu der dieser verpflichtet ist. Er muss Ihnen beispielsweise den Namen des Schädigers und ggf. die Versicherung benennen. Wichtig ist aber, dass der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber überhaupt über die Ursache der Arbeitsunfähigkeit, also etwa einen Verkehrsunfall, informiert.

Trifft den Beschäftigten eine Mitschuld – wie das bei Verkehrsunfällen häufig der Fall ist – ändert das nichts an seinem Anspruch auf die Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber muss sich allerdings eine teilweise Mitschuld seines Mitarbeiters auf die Höhe des Schadenersatzanspruchs anrechnen lassen. An seinem Anspruch auf Erstattung im Rahmen der Entgeltfortzahlungsversicherung ändert das aber nichts.

► **Praxistipp**

Zu den möglichen Schadenersatzkosten zählt nicht nur der durch die Versicherung nicht gedeckte Teil der Entgeltfortzahlung. Sind weitere Kosten entstanden, etwa durch die Verpflichtung eines Leiharbeitnehmers oder durch Produktionsausfall, können ggf. auch diese Kosten bei dem Schädiger bzw. dessen Versicherung geltend gemacht werden. Die Verfolgung solcher Ansprüche sollten Sie aber besser den Fachleuten überlassen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2015 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild rechts: © Tatjana Balzer/fotolia.com

Stand: Oktober 2015

DATEV-Artikelnnummer: 19481

E-Mail: literatur@service.datev.de