

## Arten der Lohn- und Gehaltsfortzahlung

Arbeitnehmern steht außer den laufenden Bezügen für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung auch eine ganze Reihe von Ansprüchen auf Fortzahlung von Lohn und Gehalt für Zeiten, in denen real keine Arbeitsleistung erbracht wird, zu. Diese sollen nachstehend in einer Übersicht mit Angabe der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung dargestellt werden.

### 1. Erholungsurlaub

Aufgrund bestehender Gesetzgebung steht jedem Arbeitnehmer ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zu, der nach Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage (6-Tage-Woche), oftmals jedoch aufgrund vertraglicher Vereinbarung mehr beträgt. Während dieses Erholungsurlaubs erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber sein Entgelt in der Höhe fortgezahlt, als ob er tätig gewesen wäre. Diese Entgeltfortzahlung unterliegt dem laufenden Steuer- und Sozialversicherungsabzug.

### 2. gesetzliche Feiertage

Im Rahmen gesetzlicher Feiertage ist der Arbeitnehmer üblicherweise von der Arbeit freizustellen. Dabei stehen ihm jedoch die laufenden Entgeltbezüge zu, als ob tatsächlich gearbeitet worden wäre. Auch diese Form der Entgeltfortzahlung unterliegt den laufenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abzügen.

Sofern der Arbeitnehmer kraft besonderer Vereinbarung zur realen Erbringung einer Arbeitsleistung am Feiertag verpflichtet ist, kann er – sofern dies nicht vertraglich zwingend geregelt ist – hierfür Vergütungszuschläge erhalten. Diese Zuschläge sind – je nach betroffenem Feiertag – in unterschiedlicher Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei.

### 3. Erkrankung des Arbeitnehmers

Ein Arbeitnehmer hat im Falle einer ärztlich nachgewiesenen Erkrankung einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen, d. h. 42 Kalendertage. Dabei ist bei Ermittlung des vorbezeichneten Zeitraumes die mehrfache Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung innerhalb eines bestimmten Zeitraums – auch bei zwischenzeitlicher Tätigkeitsaufnahme des Arbeitnehmers – zusammenzurechnen. Die Höhe der Entgeltfortzahlung, die dem laufenden Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsabzug unterliegt, soll den Arbeitnehmer so stellen, als ob er nicht erkrankt wäre.

Nach Ablauf der vorbezeichneten Entgeltfortzahlungsfrist ist der Arbeitgeber seiner Zahlungsverpflichtung enthoben. Für den Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, bei seiner Krankenkasse Krankengeld zu beantragen.

Sofern eine Umlageversicherung besteht (bei Betrieben bis 20 Arbeitnehmer Pflicht) erhält der Arbeitgeber die ihm durch die Entgeltfortzahlungsverpflichtung zugunsten seiner Auszubildenden sowie gewerblichen Arbeitnehmer entstehenden Aufwendungen teilweise erstattet. Daher sollten die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aller Arbeitnehmer dem die Lohnbuchführung

fertigenden Steuerberater zur Stellung eines solchen Antrages (bzw. Überprüfung, ob ein solcher Antrag gestellt werden kann) zeitnah zur Verfügung gestellt werden.

#### 4. Krankheit von Arbeitnehmerkindern

Sofern ein Arbeitnehmer aufgrund der Verpflichtung zur Beaufsichtigung bzw. Betreuung seines ärztlich nachgewiesen erkrankten Kindes an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist, greift die vorstehend unter 3. abgehandelte Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht, da sich diese ausschließlich auf die Erkrankung des Arbeitnehmers selbst bezieht. Einschlägig ist in solchen Fällen § 616 BGB. Dieser begründet einen Anspruch auf volle (steuer- und sozialversicherungspflichtige) Entgeltfortzahlung zugunsten des Arbeitnehmers, sofern das erkrankte Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Betreuung durch den Arbeitnehmer selbst notwendig ist. Die Möglichkeit einer teilweisen Erstattung der entgeltfortzahlungsbedingten Aufwendungen durch eine Umlageversicherung ist im Falle einer Kindserkrankung (anders als unter 3. ausgeführt) nicht gegeben.

Der gesetzlich verankerte Anspruch auf Entgeltfortzahlung (nicht jedoch der Anspruch auf unbezahlte Freistellung vom Arbeitsplatz aufgrund Kindserkrankung) kann nur durch anderslautende, vertragliche Regelung ausgeschlossen werden. Ist er ausgeschlossen oder eingeschränkt, erhält der Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse ein Krankengeld für die Dauer von bis zu maximal 10 Tagen pro Kind und Jahr, maximal jedoch 25 Tagen pro Jahr (bei alleinerziehenden Elternteilen erhöht sich der Anspruch auf 20 bzw. 50 Tage).

Eine eindeutige gesetzliche Regelung, für welche Dauer ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Falle einer Kindserkrankung besteht, gibt es derzeit leider nicht. Die Rechtsprechung deutet diesbezüglich einen dem vorstehend erläuterten Krankengeldanspruch entsprechenden Zeitraum vom 10 Tagen pro Kind und Jahr an. Aufgrund dieser Unsicherheit empfiehlt es sich, mit den Arbeitnehmern diesbezüglich klare Regelungen vertraglich zu vereinbaren.

#### 5. Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin

Im Falle der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin greifen besondere Entgeltfortzahlungsregelungen, die in meinem Merkblatt „Die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und ihre Folgen für den Arbeitgeber“ ausführlich erläutert sind. So ist im Falle eines schwangerschaftsbedingter Beschäftigungsverbotes steuer- und sozialversicherungspflichtiger Mutterschutzlohn in Höhe des Lohn- bzw. Gehaltsanspruchs zu zahlen. Während des sogenannten Mutterschutzzeitraumes von üblicherweise 99 Tagen (6 Wochen vor bis 8 Wochen nach dem voraussichtlichen Niederkunftstermin) hat der Arbeitgeber einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zum Mutterschutzgeld in Höhe der Differenz des kalendertäglichen Nettoverdienstes zu dem von der Krankenkasse gewährten Mutterschutzgeld in Höhe von DM 25,00 zu zahlen. Dabei werden die dem Arbeitgeber durch Entrichtung von Mutterschutzlohn bzw. Zuschuss zum Mutterschutzgeld entstehenden Aufwendungen von der Umlageversicherung voll erstattet.

Während des (maximal 3 Jahre rechnend ab Niederkunft andauernden) Erziehungsurlaubs besteht – sofern nicht wenigstens eine Teilzeittätigkeit erbracht wird – für den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Erbringung von Lohn- bzw. Gehaltszahlungen.