

Entgeltfortzahlungen an Arbeitnehmer (und ihre steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung)

Neben den laufenden Bezügen für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung haben Arbeitnehmer auch für Zeiten, in denen sie real keine Arbeitsleistung erbringen, Anspruch auf entsprechende Bezüge. Überwiegend teilen diese Bezüge steuer- und sozialversicherungsrechtlich das Schicksal der „laufenden“ Vergütung, indem sie einem Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug unterliegen. Teilweise sind jedoch Ausnahmen von dieser Grundregel gegeben. Nachstehende Auflistung soll eine grobe Übersicht über die jeweils gegebene Situation bieten, wobei sie naturgemäß den fachkundigen Rat eines Steuerberaters (zu Fragen der steuerlichen Behandlung) oder eines arbeitsrechtlich orientierten Anwalts (soweit juristische Anspruchsfragen betroffen sind) nicht ersetzen kann.

1. Erholungsurlaub

Aufgrund bestehender Gesetzgebung steht jedem Arbeitnehmer ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zu. Der gesetzliche Grundanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz sieht dabei eine mindestens 4-wöchige Tätigkeitsfreistellung für Urlaubs- / Erholungszwecke vor. Oftmals fällt der Erholungsurlaubsanspruch aufgrund arbeits- und / oder tarifvertraglicher Regelungen jedoch höher aus. Während des Erholungsurlaubs erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber sein Entgelt in der Höhe fortgezahlt, als ob er tatsächlich tätig gewesen wäre. Diese Entgeltfortzahlung unterliegt dabei dem laufenden Steuer- und Sozialversicherungsabzug.

Eine besondere Form des Urlaubs stellt der Bildungsurlaub dar. Eine von der Entgeltfortzahlung während Erholungsurlaub abweichende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Handhabung des fortgezählten Entgelts ergibt sich daraus jedoch nicht.

2. gesetzliche Feiertage

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

Sofern Arbeitnehmer kraft besonderer Vereinbarung zur realen Erbringung einer Arbeitsleistung am Feiertag verpflichtet sind, können hierfür (sofern dies nicht vertraglich zwingend geregelt ist) Vergütungszuschläge, die – je nach betroffenem Feiertag – in unterschiedlicher Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei sein können, gezahlt werden.

3. Erkrankung des Arbeitnehmers

Ein Arbeitnehmer hat bei ärztlich nachgewiesener Erkrankung einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen, d. h. 42 Kalendertage. Tritt innerhalb eines (meist einjährigen) Zeitraums aufgrund derselben Erkrankung (ggf. auch mit Unterbrechung) mehrfach Arbeitsunfähigkeit ein, sind die Arbeitsunfähigkeitszeiten für die Ermittlung des 6-Wochen-Zeitraums zusammenzurechnen. Die Höhe der Entgeltfortzahlung, die dem laufenden Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsabzug unterliegt, soll den Arbeitnehmer so stellen, als ob er nicht erkrankt wäre.

Sofern eine Umlageversicherung besteht (bei Betrieben bis 30 Arbeitnehmer Pflicht), erhält der Arbeitgeber einen Teil seiner fortgezählten Entgelte zurückerstattet. Für die diesbezügliche An-

tragstellung sollten die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aller Arbeitnehmer dem die Lohnbuchführung fertigenden Steuerberater zeitnah zugeleitet werden.

Erst nach Ablauf der vorbezeichneten Entgeltfortzahlungszeitraums ist der Arbeitgeber seiner Zahlungsverpflichtungen enthoben, was er durch entsprechenden Vermerk auf der Lohnsteuerbescheinigung auch gegenüber dem Finanzamt bestätigt; der Arbeitnehmer kann dann Krankengeld von seiner Krankenkasse erhalten. Krankengeldbezüge sind sozialversicherungsfrei; sie gelten auch als steuerfrei, beeinflussen jedoch (zumeist erhöhend) den Steuersatz der übrigen, steuerpflichtigen Einkünfte des Arbeitnehmers im betreffenden Kalenderjahr.

4. Betreuung erkrankter Kinder

Ist ein Arbeitnehmer wegen der notwendigen Beaufsichtigung bzw. Betreuung seines ärztlich nachgewiesenen erkrankten Kindes an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert, 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, der einen Anspruch auf volle (steuer- und sozialversicherungspflichtige) Entgeltfortzahlung zugunsten des Arbeitnehmers begründet, sofern das erkrankte Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Betreuung durch den Arbeitnehmer selbst notwendig ist. Für welche Dauer dieser Entgeltfortzahlungsanspruch im Falle einer Kindserkrankung besteht, ist leider nicht eindeutig geregelt. Die Rechtsprechung deutet diesbezüglich einen dem nachstehend erläuterten Krankengeldanspruch entsprechenden Zeitraum vom 10 Tagen pro Kind und Jahr an. Aufgrund dieser Unsicherheit empfiehlt es sich, diesbezüglich mit den Arbeitnehmern klare Regelungen vertraglich zu vereinbaren, zumal eine teilweise Erstattung der entgeltfortzahlungsbedingten Aufwendungen durch eine Umlageversicherung im Fall einer Kindserkrankung (anders als unter 3. ausgeführt) nicht möglich ist.

Ohne Auswirkung auf die notwendige Freistellung vom Arbeitsplatz aufgrund Kindserkrankung kann jedoch der gesetzlich verankerte Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch anderslautende, vertragliche Regelung (bspw. im Rahmen des Arbeitsvertrags) ausgeschlossen werden. In diesem Fall erhält der betroffene Elternteil von seiner Krankenkasse ein (steuer- und sozialversicherungsfreies) Krankengeld für die Dauer von bis zu maximal 10 Tagen pro Kind und Jahr, höchstens jedoch für 25 Tage pro Jahr (bei alleinerziehenden Elternteilen verdoppelt sich die Anspruchsdauer).

5. Schwangerschaft und Elternzeit

Bei Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin greifen besondere Entgeltfortzahlungsregelungen, die in einem separaten Informationsblatt eingehend erläutert sind. So ist im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot (durch die Umlageversicherung erstattungsfähiger) steuer- und sozialversicherungspflichtiger Mutterschutzlohn in Höhe des Lohn- bzw. Gehaltsanspruchs zu zahlen.

Während des sogenannten Mutterschutzzeitraums von üblicherweise 99 Tagen (6 Wochen vor bis 8 Wochen nach dem voraussichtlichen Niederkunftstermin) hat der Arbeitgeber einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zum von der Krankenkasse in Höhe von täglich 13,00 € gewährten Mutterschutzgeld an die Arbeitnehmerin zu leisten. Dieser Zuschuss „füllt“ dabei die Lücke zwischen dem kalendertäglichen Nettoverdienst zum vorgenannten Mutterschutzgeld. Auch diese vom Arbeitgeber zu erbringenden Zuschusszahlungen sind (durch die Umlageversicherung) erstattungsfähig.

Im Anschluss an die Niederkunft haben die Eltern die Möglichkeit, (auch in unterschiedlicher Zusammensetzung) eine maximal 3-jährige Elternzeit zu nehmen. Während dieser Elternzeit ruht das Beschäftigungsverhältnis ohne Lohn- bzw. Gehaltsansprüche des Arbeitnehmers.

Insbesondere die vorstehend unter 4. zur Kindserkrankung gemachten Ausführungen empfehlen ein frühzeitiges Handeln nebst Rücksprache mit fachkundigen Stellen, wie bspw. dem Steuerberater.