



Absicherung im Krankheitsfall

 **ikk** gesund
plus

Mehr Leistung. Mehr Service.

Vorwort

Schreibt Ihr Arzt Sie krank, zahlt der Arbeitgeber in der Regel bis zu sechs Wochen das Entgelt weiter. Hierbei gilt das sogenannte Ausfallprinzip. Das bedeutet, Sie stehen finanziell grundsätzlich nicht schlechter da, als könnten Sie arbeiten gehen.

Im Anschluss, also ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit, erhalten Sie von Ihrer IKK Krankengeld. Dieses beträgt – vereinfacht gesagt – 70 Prozent vom letzten Brutto, höchstens 90 Prozent vom Netto. Für dieselbe Krankheit gilt eine Höchstbezugsdauer von 78 Wochen innerhalb von je drei Jahren.

Die Krankengeldberechnung ist von zahlreichen Faktoren abhängig. Auf den folgenden Seiten geben wir einen ersten Überblick, wie sich Ihre finanzielle Absicherung im Fall der Fälle bei längerer Arbeitsunfähigkeit darstellt.

Für darüber hinausgehende Fragen zu Ihrem Anspruch auf Entgeltfortzahlung wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber bzw. an das Lohnbüro. Außerdem stehen Ihnen zu allen Fragen rund um die Entgeltfortzahlung und das Krankengeld unsere kompetenten Kundenberater gern zur Verfügung.

Ihre IKK gesund plus

Herausgeber:



14. Auflage
Stand: 1. Januar 2022 · GK100124
© PRESTO Gesundheits-
Kommunikation GmbH
www.presto-gk.de

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Müssen Arbeitnehmer wegen Krankheit ihrer Beschäftigung fernbleiben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer von bis zu sechs Wochen das bisherige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Dieser Grundsatz sowie die damit verbundenen Regelungen ergeben sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und gelten für Arbeitnehmer und Auszubildende gleichermaßen. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht allerdings immer nur dann, wenn

- eine Krankheit Arbeitsunfähigkeit auslöst,
- außer Arbeitsunfähigkeit keine Ursachen zur Arbeitsverhinderung führen,
- die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet ist,
- das Arbeitsverhältnis bereits mindestens vier Wochen ununterbrochen besteht (Wartezeit) und
- der Anspruch nicht bereits aufgrund von Vorerkrankungszeiten wegen derselben Krankheit ausgeschöpft ist, denn für dieselbe Krankheit gibt es maximal sechs Wochen Entgeltfortzahlung innerhalb eines Jahres.

Der Umfang einer Beschäftigung ist nicht entscheidend: auch kurzfristig und geringfügig entlohnt Beschäftigte haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer krankheitsbedingt nicht in der Lage sind, die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten zu verrichten oder bei Fortführung der Arbeit der Gesundheitszustand noch weiter beeinträchtigt würde. Inwieweit die Arbeit nicht verrichtet werden kann, beurteilt der Arzt nach der zuletzt ausgeübten Tätigkeit.

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, hat er dies unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. „Unverzüglich“ bedeutet in diesem Zusammenhang ohne schuldhaftes Verzögerung. Anzugeben ist auch die voraussichtliche Dauer des Arbeitsausfalls.

Die Arbeitsunfähigkeitsdaten werden den Krankenkassen von den Ärzten weitgehend nur noch digital übermittelt, spätestens ab dem 1. Januar 2023 werden auch die Arbeitgeber in das elektronische Verfahren (kurz: eAU) einbezogen. Die bisherige Nachweispflicht entfällt dann, d.h. die Arbeitnehmer sind lediglich noch verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und ihre etwaige Fortsetzung fristgerecht ärztlich feststellen zu lassen. „Fristgerecht“ bedeutet spätestens am vierten Ausfalltag (nächstfolgender Arbeitstag), auf Verlangen des Arbeitgebers – ohne Angabe von Gründen – ggf. auch entsprechend früher. Bei voraussichtlich nur kurzer Dauer steht es dem Arbeitgeber auch weiterhin frei, ganz auf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu verzichten.

Die Nachweispflicht bleibt bestehen, soweit die eAU nicht greift, z.B. bei im Ausland ansässigen Ärzten. Arbeitnehmer, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, weisen die Arbeitsunfähigkeit weiterhin durch eine Bescheinigung in Papierform nach.

Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung aussetzen, bis die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt ist. Erfolgt die Feststellung nachträglich, muss die Entgeltfortzahlung allerdings für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit nachgeholt werden.

Wer hat Anspruch auf Krankengeld?

Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn sie wegen Krankheit arbeitsunfähig sind oder sie auf Kosten der Krankenkasse stationär in einem Krankenhaus, einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung behandelt werden. Weitere Voraussetzung ist ein Versicherungsverhältnis mit Krankengeldanspruch. Dies trifft in aller Regel auf mehr als nur geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer zu – familienversicherte Angehörige und Altersvollrentner erhalten dagegen beispielsweise kein Krankengeld.

Beginn des Krankengeldanspruchs

Der Anspruch auf Krankengeld entsteht bei einer stationären Behandlung im Krankenhaus bzw. in einer Vorsorge- oder Reha-

bilitationseinrichtung von deren Beginn an. Bei ambulanter Behandlung (z. B. durch den Hausarzt) beginnt der Anspruch auf Krankengeld am Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit.

Ruhen des Krankengeldanspruchs

Unter bestimmten Umständen ruht das Krankengeld, d. h. der dem Grunde nach bestehende Anspruch kommt nicht zur Auszahlung. Dies ist beispielsweise der Fall,

- soweit und solange der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt,
- soweit bzw. solange andere Leistungsträger entsprechende Leistungen während der Arbeitsunfähigkeit gewähren (z. B. Übergangsgeld der Rentenversicherung oder Arbeitslosengeld),
- solange der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit nicht gemeldet wird (dies gilt nicht, wenn die Meldung innerhalb einer Woche nach AU-Beginn oder die Datenübermittlung im eAU-Verfahren erfolgt) oder
- solange sich Versicherte ohne Zustimmung der Krankenkasse im Ausland aufhalten – setzen Sie sich daher bitte frühzeitig vor einem geplanten Auslandsaufenthalt mit uns in Verbindung.

Achten Sie bitte immer auf eine fristgerechte ärztliche Feststellung des Fortbestehens der Arbeitsunfähigkeit, d. h. spätestens am nächsten Werktag nach dem zuletzt bescheinigten AU-Ende, um ein Ruhen bzw. einen Wegfall des Krankengeldes zu vermeiden.

Grundlage der Krankengeldberechnung

Da das Krankengeld eine Entgeltersatzfunktion hat, sind bei der Berechnung die individuellen Verhältnisse (Regelentgelt) des Versicherten zugrunde zu legen. Bei Arbeitnehmern ist beispielsweise das erzielte kalendertägliche Arbeitsentgelt das Regelentgelt.

Die Berechnungsweise des Regelentgelts ist abhängig davon, ob das Arbeitsentgelt

- sich einer Stundenzahl zuordnen lässt
oder
- nach Monaten bemessen wird.

Bei einem festen Monatsgehalt errechnet sich das kalendertägliche Regelentgelt, indem das monatliche Arbeitsentgelt durch 30 Tage geteilt wird. Bei einer Bezahlung nach Stunden wird das monatliche Arbeitsentgelt durch die Gesamtstundenzahl geteilt; der sich ergebende Stundenlohn wird mit der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert und durch sieben Tage geteilt.

Beispiel:

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt:	2.656,00 EUR
Erzielt in:	166 Stunden
Lohn je Arbeitsstunde:	16,00 EUR
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit:	40 Stunden
Regelentgelt:	$\frac{2.656,00 \text{ EUR} \times 40}{166 \text{ Stunden} \times 7}$

- Das Regelentgelt beträgt 91,43 EUR.
Für den Brutto-Netto-Vergleich (siehe Seite 7) muss diese Berechnung auch noch mit dem Nettoarbeitsentgelt erfolgen.

Ausschlaggebend für die Berechnung des Regelentgelts ist das Arbeitsentgelt, welches im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum von mindestens vierwöchiger Dauer erzielt wurde. Bei schwankendem Arbeitsentgelt verlängert sich dieser Bemessungszeitraum auf drei Entgeltabrechnungszeiträume. Grundlage bilden stets die Angaben des Arbeitgebers zu Entgelthöhe und -fortzahlung.

Dauer und Höhe des Krankengeldes

Grundsätzlich erfolgt die Krankengeldzahlung ohne zeitliche Begrenzung. Wegen derselben Krankheit besteht ein Anspruch auf Krankengeld jedoch für längstens 78 Wochen innerhalb von je drei Jahren. Auch eine hinzutretende Krankheit verlängert den Anspruch nicht.

Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des laufenden Bruttoarbeitsentgelts, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt). Bei einem Bruttoarbeitsentgelt von kalendertäglich 100EUR ergibt sich also ein Brutto-Krankengeld von 70EUR.

Wichtig

- *Das Höchstregelentgelt liegt bei 161,25 EUR für den Kalendertag, das Höchstkrankengeld bei 112,88 EUR (2022).*

Berücksichtigung von Einmalzahlungen

Das Regelentgelt erhöht sich, sofern in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit beitragspflichtige Einmalzahlungen (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) bezogen wurden. Die Einmalzahlungen werden anteilig mit 1/360 pro Tag berücksichtigt. Hat ein Arbeitnehmer beispielsweise 1.800EUR Weihnachtsgeld erhalten, so erhöht sich das Regelentgelt um $(1.800 \text{ EUR} : 360 \text{ Tage}) = 5 \text{ EUR}$ pro Tag.

Nicht mehr als 90 Prozent vom Netto

Nach dem Sozialgesetzbuch darf das tatsächliche Krankengeld nicht höher als 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts sein. Insofern ist zu vergleichen, was höher ist: 70 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts oder 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts. Der geringere Betrag wird als Krankengeld gezahlt.

Beispiel:

Julia Bergmann ist seit dem 15. Februar 2022 arbeitsunfähig erkrankt. Im Januar 2022 (Bemessungszeitraum) erzielte sie folgendes festes Monatsgehalt:

Bruttoarbeitsentgelt:	2.400,00 EUR
Nettoarbeitsentgelt:	1.539,00 EUR
Regelentgelt (2.400 EUR : 30 Tage):	80,00 EUR
Nettoarbeitsentgelt (1.539 EUR : 30 Tage):	51,30 EUR
70% des Regelentgelts:	56,00 EUR
90% des Nettoarbeitsentgelts:	46,17 EUR

■ Das kalendertägliche Krankengeld beträgt 46,17 EUR.

Einmalzahlungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) werden auch beim Nettoverdienst mit 1/360 pro Tag berücksichtigt, jedoch ist hierbei von der „Netto-Einmalzahlung“ auszugehen.

Damit Versicherte durch die Krankengeldzahlung wirtschaftlich nicht besser gestellt werden als ohne die Arbeitsunfähigkeit, dürfen das Krankengeld und die anteilige Einmalzahlung zusammen den Betrag des laufenden täglichen Nettoarbeitsentgelts (ohne Einmalzahlung) nicht überschreiten.

Krankengeldanpassung

Die Berechnungsgrundlage des Krankengeldes wird jeweils nach Ablauf eines Jahres der allgemeinen Einkommensentwicklung angepasst (dynamisiert). Eine Minderung im Falle einer negativen Einkommensentwicklung ist ausgeschlossen.

Wichtig

■ In der Zeit vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 beträgt der Anpassungsfaktor 1,00 Prozent; eine Dynamisierung erfolgt in diesem Zeitraum demnach faktisch nicht.

Beiträge aus dem Krankengeld

Vom Krankengeld müssen in der Regel Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung gezahlt werden. Diese sind bei Arbeitnehmern gemeinsam mit der Krankenkasse aufzubringen.

Die Beiträge sind aus dem Krankengeldzahlbetrag zu leisten, und zwar jeweils in Höhe des halben Beitragssatzes zur Rentenversicherung von 9,3 Prozent, zur Arbeitslosenversicherung von 1,2 Prozent sowie zur Pflegeversicherung von 1,525 Prozent (2022). Den Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung von 0,35 Prozent (bis 2021: 0,25 Prozent) tragen beitragspflichtige Kinderlose allein.

Fortsetzung des Beispiels:

Julia Bergmann lebt in Sachsen-Anhalt, hat ein Kind (daher kein Zuschlag in der Pflegeversicherung) und ist sozialversicherungspflichtig:

Kalendertägliches Krankengeld:	46,17 EUR
Abzüglich Beitrag zur	
– Rentenversicherung (9,3 %):	4,29 EUR
– Arbeitslosenversicherung (1,2 %):	0,55 EUR
– Pflegeversicherung (1,525 %):	0,70 EUR
■ Auszahlungsbetrag Krankengeld:	40,63 EUR

Die Zahlungsweise

Das Krankengeld wird für Kalendertage gezahlt. Ist es für einen ganzen Kalendermonat zu zahlen, werden grundsätzlich 30 Tage angesetzt. Dies gilt unabhängig davon, ob der betreffende Monat tatsächlich 28, 29 oder 31 Kalendertage hat. Bei Teilmonaten erfolgt die Zahlung stets für die tatsächlichen Kalendertage. Wer beispielsweise vom 27. Mai bis zum 10. August Krankengeld bezieht, hat also Anspruch auf $(5 + 30 + 30 + 10 =)$ 75 Tage Krankengeld.

Zurück ins Arbeitsleben

Auf Vorschlag des behandelnden Arztes wird gemeinsam mit dem Arbeitgeber nach Möglichkeiten gesucht, wie der Arbeitnehmer stundenweise, unter Umständen mit kontinuierlicher Steigerung der täglichen Arbeitszeit, wieder im Betrieb beschäftigt werden kann (stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben).

Voraussetzung ist, dass der Patient körperlich, geistig und seelisch in der Lage ist, eine solche Maßnahme durchzuführen. Dies muss aufgrund ärztlicher Untersuchung, unter Umständen in Zusammenarbeit mit dem MD (Medizinischer Dienst), festgestellt werden. Ferner ist die Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers erforderlich.

In der Regel bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die geleisteten Arbeitsstunden. Sollte dies einmal nicht so sein, springt die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

Unser Tipp

- *Wir unterstützen Sie aktiv auf dem Weg zurück ins Arbeitsleben. Neben der Begleitung der stufenweisen Wiedereingliederung kümmern wir uns auch um die Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen.*

Empfänger von Arbeitslosengeld

Beziehen von Arbeitslosengeld (nicht ALG II) wird Krankengeld in Höhe der bisherigen Leistung gewährt. Für die ersten sechs Wochen zahlt die Agentur für Arbeit das Arbeitslosengeld weiter. Verhängt diese allerdings eine Sperrzeit, ruht auch der Anspruch auf Krankengeld. Eine Anpassung der Krankengeldhöhe an die Einkommensentwicklung erfolgt hier nicht.

Wenn das Kind krank ist

... haben Versicherte nach ärztlichem Attest Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit und auf Krankengeld, wenn sie zu dessen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können.

Wichtig

- *Ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung (z. B. laut Tarifvertrag) geht dem Anspruch auf unbezahlte Freistellung allerdings vor.*

Kinderkrankengeld ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- eine andere im Haushalt lebende Person kann das gesetzlich (familien-)versicherte Kind nicht betreuen und
- das Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet bzw. ist behindert und auf Hilfe angewiesen.

Der Anspruch besteht im Kalenderjahr 2022 pandemiebedingt für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage (60 bei Alleinerziehenden). Bei mehreren Kindern ist der Anspruch insgesamt auf 65 Arbeitstage je Elternteil begrenzt (130 bei Alleinerziehenden). Ausblick: Die Ampel-Koalition hat angekündigt, den Anspruch über 2022 hinaus pro Kind von 10 auf 15 Tage und für Alleinerziehende von 20 auf 30 Tage erhöhen zu wollen.

Das Kinderkrankengeld wird nach dem während der Freistellung ausgefallenen Nettoarbeitsentgelt berechnet. Das Brutto-Krankengeld beträgt 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts. Sofern sie in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellung gezahlt worden sind, werden Einmalzahlungen berücksichtigt, indem sich die Leistung auf 100 Prozent erhöht. Das Höchstkrankengeld beträgt hier ebenfalls 112,88 EUR (2022). Auch das Kinderkrankengeld wird für Kalendertage gezahlt und unterliegt der Beitragspflicht.

Wir beraten Sie gern!

Alles was Sie bis hierhin gelesen haben, ist lediglich geeignet, Ihnen einen groben Überblick zu vermitteln.

Wie Sie es gewohnt sind, stehen wir Ihnen aber jederzeit gern für weitere Fragen zur Verfügung. Rufen Sie uns an oder besuchen Sie uns in unseren Geschäftsräumen. Dann besprechen wir Ihren konkreten Einzelfall.

IKK-Servicetelefon

☎ **0800 8579840**

(täglich, 24 Stunden zum Nulltarif)

🌐 www.ikk-gesundplus.de



Mehr Leistung. Mehr Service.