



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – und dann?

VERSICHERUNG Nahezu alle Arbeitnehmer in Deutschland haben im Arbeitsvertrag die Zusage für sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Doch was passiert bei Erkrankung darüber hinaus? Darüber informiert dieser Beitrag.

Was passiert, wenn im Krankheitsfall die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber endet? Am verbreitetsten ist hier laut Umfragen die Meinung: „Dann bekomme ich Krankengeld von der Krankenkasse“. Über Höhe und Dauer des Krankengelds herrscht bei deutschen Arbeitnehmern jedoch zumeist völlige Unkenntnis.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Die Lohnfortzahlung (Entgeltfortzahlung) im Krankheitsfall ist eine der wichtigsten sozialen Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen hat. Die gesetzliche Grundlage bildet das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG):

§ 3 Abs. 1 EFZG:

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch

auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen [...].

Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes gelten gleichermaßen für alle Arbeitnehmer. Zwischen den neuen und den alten Bundesländern bestehen keine Unterschiede.

Ein Tarifvertrag oder ein Arbeitsvertrag kann eine vom Gesetz abweichende Regelung treffen. Dabei müssen die Vereinbarungen für den Arbeitnehmer generell günstiger sein. Eine Schlechterstellung als die gesetzliche Grundlage ist ausgeschlossen.

Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz alle Arbeitnehmer und Auszubildende. Der Umfang der Beschäftigung spielt keine Rolle. Der Anspruch besteht damit auch für geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Jobs und kurzfristig

Beschäftigte). Ausgenommen sind lediglich Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer. Diese erhalten als Ausgleich aber vom Arbeitgeber einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt. Auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Zu beachten ist aber in jedem Arbeitsverhältnis die Wartezeit: Bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen gilt die Entgeltfortzahlung erst nach 4-wöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Dauert die Erkrankung über sechs Wochen hinaus, wird für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer Krankengeld von der Krankenkasse bezahlt.

Das Krankengeld

Das Krankengeld ist in Deutschland eine Entgeltersatzleistung der gesetzlichen Krankenversicherung und wird nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt.

Was gilt für privat versicherte Arbeitnehmer?

Für privat versicherte Arbeitnehmer gelten zunächst die Vorschriften zur Dauer der Lohnfortzahlung ebenso wie für gesetzlich Versicherte. Die Höhe der Absicherung des Krankengeldes ab der siebten Woche ist aber im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung im Rahmen ihres Einkommens frei vereinbar. Für sie gilt zusätzlich, dass der Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entfällt. Entsprechend sollten privat Versicherte unbedingt auf eine ausreichende Dotierung des Krankentagegelds achten. Erfahrungsgemäß bestehen hier erhebliche Deckungslücken.

Krankengeld wird nach § 48 SGB V grundsätzlich ohne zeitliche Beschränkung geleistet, wegen derselben Krankheit jedoch längstens für 78 Wochen innerhalb einer Blockfrist von drei Jahren. Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Leistungsdauer nicht verlängert. Die Dauer verkürzt sich um die Tage, an denen der Anspruch zum Beispiel wegen der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber geruht hat. Arbeitnehmer erhalten somit in der Regel während der ersten sechs Wochen Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber und anschließend 72 Wochen Krankengeld. Das Krankengeld wird bei andauernder Arbeitsunfähigkeit auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergezahlt, wenn die Arbeitsunfähigkeit bei dem Ende bereits bestanden hat.

Das Krankengeld beträgt nach § 47 SGB V 70 % des regelmäßigen beitragspflichtigen (Brutto-) Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Regelentgelt) jedoch höchstens 90 % des Nettoarbeitsentgelts. Das Regelentgelt wird nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Für pflichtversicherte Arbeitnehmer trifft in der Regel die Kappung auf 90% des Nettolohns zu. Empfängern von Arbeitslosengeld wird Krankengeld in Höhe des Leistungsbetrages des Arbeitslosengeldes gewährt.

Brutto ist nicht gleich netto

Das Krankengeld gehört zu den Lohnersatzleistungen. Nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes ist dieses Geld steuerfrei, es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Damit unterliegt das Krankengeld an sich zwar keiner Be-

steuerung, jedoch wird das Krankengeld bei der Ermittlung des anzuwendenden Steuersatzes mit einbezogen. Liegen steuerpflichtige Einkünfte im Kalenderjahr vor, wird dann auf diese Einkünfte ein höherer Steuersatz angewendet.

Aber dass das Krankengeld grundsätzlich beitragspflichtig zur Sozialversicherung ist, ist nahezu völlig unbekannt und führt bei betroffenen Arbeitnehmern zu erheblichen Fehleinschätzungen in der privaten Liquiditätsplanung. Grundsätzlich sind im Krankheitsfall nämlich die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu entrichten.

Unterm Strich reduziert sich das Krankengeld somit nochmals um ca. 12 %. Für pflichtversicherte Arbeitnehmer beträgt die Differenz zum Nettoeinkommen somit ca. 22 %.

Noch gravierender sind die Deckungslücken bei Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze (2015: 49.500 Euro brutto p. a.). Denn maximal 4.125 Euro brutto werden bei der Krankengeldermittlung zugrunde gelegt. Aufgrund der genannten Kürzungen errechnet sich das höchstmögliche Krankengeld für freiwillig Versicherte dann wie folgt:

70 % aus 4.125 Euro entspricht 2.887,50 Euro monatlich oder 96,25 Euro täglich. Nach Abzug von 12 % Sozialversicherungsbeitrag bleiben dann nur noch 2.541,00 Euro monatlich (= 84,70 Euro täglich)

Existenzielle Einkommenslücken

Diese Einkommenseinbußen sind den wenigsten Arbeitnehmern bewusst. Gerade

in Zeiten, in denen das Leben auf Pump boomt, können Einkommensdefizite von 20 % und mehr ganz schnell zu existenziellen Problemen führen.

Vor allem Immobilienkäufer sollten sich dieses Risikos besonders bewusst sein. Niedrige Zinsen verlocken heute dazu, beim Immobilienkauf bis ans finanzielle Limit zu gehen, kaum eine kreditgebende Bank oder Finanzierungsinstitut verlangt Sicherheiten für den Fall einer längeren Erkrankung.

Lösungsansatz: private Krankentagegeldversicherung

Die privaten Krankenversicherer bieten sog. Krankentagegeldversicherungen an, die bestehende Einkommenslücken im Krankheitsfall passgenau absichern helfen und dies in der Regel zu erstaunlich günstigen Preisen. Ein 40-jähriger Arbeitnehmer bezahlt im Schnitt ca. 15 Euro im Monat für die Absicherung eines zusätzlichen Krankentagegelds von 30 Euro pro Tag (900 Euro im Monat).

Einziges Haken: Wie bei allen privaten Krankenversicherungen ist auch der Abschluss einer Krankentagegeldversicherung vom Ergebnis einer individuellen Gesundheitsprüfung abhängig.

Entsprechend ist es auch in dieser Versicherungssparte ratsam, eine solche Versicherung so früh und so gesund als möglich abzuschließen. Spätere Einkommenssteigerungen können in der Regel ohne weitere Gesundheitsprüfung und Wartezeiten in die Verträge eingepreist werden.

Erik Altmann

Versicherungsexperte der SdK e.V.

Sie haben noch Fragen zu Versicherungsprodukten und Sie sind Mitglied der Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V.?

Dann wenden Sie sich unter Angabe Ihrer Mitgliedsnummer an unseren **Versicherungsexperten Erik Altmann**, entweder per E-Mail unter versicherungen@sdk.org oder telefonisch unter 089 324965-10.