

# Antrag auf Erstattung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Bitte füllen Sie die Felder in Druckbuchstaben aus.



direkt gesund

Zwischenabrechnung  Endabrechnung  Korrektur  Stornierung

## :: Angaben zum Arbeitgeber

Firma \_\_\_\_\_  
Straße \_\_\_\_\_ Hausnummer \_\_\_\_\_  
PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_  
Ansprechpartner \_\_\_\_\_

Am Besten zu erreichen unter  Festnetz  Mobil  
Vorwahl \_\_\_\_\_ Festnetz  
Vorwahl \_\_\_\_\_ Mobil  
E-Mail (bei Angabe der Adresse darf mich BIG direkt gesund per E-Mail kontaktieren)  
\_\_\_\_\_  
Betriebsnummer \_\_\_\_\_

## :: Angaben zum Arbeitnehmer

männlich  weiblich  
Name \_\_\_\_\_  
Vorname \_\_\_\_\_

Mitglied bei der BIG  ja  nein, privat versichert  
(bitte Kopie der AU-Bescheinigung beifügen)  
\_\_\_\_\_  
Renten-/Sozialversicherungsnummer  
T T T M M J J J \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum (sofern die Sozialversicherungsnummer nicht bekannt ist) Beginn der Beschäftigung

## :: Angaben zur Arbeitsunfähigkeit

Ist die Arbeitsunfähigkeit auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen?  ja  nein

War der Arbeitnehmer wegen Schädigung durch einen Dritten arbeitsunfähig? \*Bitte ggf. rechts Name und Anschrift des Schadensersatzpflichtigen angeben.  ja\*  nein

Wurde am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet?  ja  Std.  nein

Letzter Arbeitstag/von Bord am  
T T T M M J J J \_\_\_\_\_  
von  
T T T M M J J J \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_  
Vorname \_\_\_\_\_  
Straße \_\_\_\_\_ Hausnummer \_\_\_\_\_  
PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_  
T T T M M J J J \_\_\_\_\_  
bis

## :: Erstattungszeitraum

Berechnung des fortgezählten Bruttoarbeitsentgeltes (ohne Einmalzahlungen) nach Stunden

Stundenlohn \_\_\_\_\_ € x ausgefallene Stunden \_\_\_\_\_

monatliche Abrechnung

Bruttoarbeitsentgelt \_\_\_\_\_ € :  $\frac{\text{Arbeits-/Werk-/Kalendertage des Monats}}{\text{Arbeits-/Werk-/Kalendertage des Monats}}$  x ausgefallene Arbeits-/Werk-/Kalendertage \_\_\_\_\_

Fortgezähltes Entgelt \_\_\_\_\_ € davon Erstattung 80 % \_\_\_\_\_ €

Höhere BBG-RV KBS gilt

Das Entgelt ist nach den Bestimmungen des EFZG gezahlt. Die Erstattung erfolgt seitens der Krankenkasse unter dem Vorbehalt der späteren Prüfung. Zu Unrecht erstattete Beträge werden zurückgezahlt. Der mit der Entgeltfortzahlung nach § 6 EFZG übergegangene Ersatzanspruch wird nach § 5 AAG an die Krankenkasse abgetreten. Der Erstattungsanspruch kann mit einem bestehenden Beitragsrückstand verrechnet/aufgerechnet werden. Die Angaben sind richtig, vollständig und stimmen mit den Entgeltunterlagen überein. Umlagebeträge werden abgeführt. Die rückseitigen Datenschutzhinweise habe ich zur Kenntnis genommen.

Der Erstattungsbetrag  wird/wurde mit Beitragsnachweis für M M J J J J verrechnet und soll dem Beitragskonto gutgeschrieben werden.  
 soll auf folgendes Geschäftskonto überwiesen werden

Konto \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_ Bank \_\_\_\_\_

Kontoinhaber/-in \_\_\_\_\_

Verwendungszweck \_\_\_\_\_

Ort \_\_\_\_\_ Datum T T T M M J J J \_\_\_\_\_

Unterschrift/Firmenstempel

Bitte schicken an:

BIG direkt gesund  
Semerteichstraße 54-56  
44141 Dortmund

Fax 0231.5557-199  
info@big-direkt.de



## :: Datenschutzhinweis

Bitte beantworten Sie die umseitigen Fragen ausführlich und machen Sie die geforderten Angaben vollständig. Diese werden erhoben, damit wir unseren gesetzlichen Aufgaben nachkommen können (vgl. § 67a SGB X i.V.m. §§ 1 und 5 AAG. Ihre Auskunftspflicht ergibt sich aus § 98 SGB X i.V.m. § 3 Abs. 2 AAG). Bitte berücksichtigen Sie dabei auch die nachstehenden Erläuterungen. Sie beschleunigen damit die Bearbeitung Ihres Antrages. Bei fehlender Unterschrift ist eine Bearbeitung nicht möglich.

## :: Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber

1. Für jeden Arbeitsunfähigkeitsfall ist ein gesonderter Antrag erforderlich.
2. Erstreckt sich der Erstattungszeitraum über das Ende eines Kalenderjahres, so sind zwei Anträge – getrennt nach Kalenderjahren – einzureichen.
3. Es sind nur abgerechnete und zurückliegende Kalendermonate zu beantragen.
4. Falls Sie neue Erstattungsdrucke benötigen, stehen diese als PDF-Dateien zum Herunterladen unter folgender Internetadresse für Sie bereit: [www.big-direkt.de/downloads](http://www.big-direkt.de/downloads)

## :: Erläuterungen

### Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitgeber

Anspruchsberechtigt sind die Arbeitgeber, die im Rahmen des Feststellungsverfahrens nach § 3 Abs. 1 AAG für versicherungs- und umlagepflichtig erklärt wurden.

### Erstattungsfähige Aufwendungen

Erstattet werden die Aufwendungen, die dem Arbeitgeber mit der Zahlung von Entgelten im Krankheitsfalle in dem in § 3 EFZG genannten Zeitraum entstanden sind.

Für Zahlungen über diesen Zeitraum hinaus besteht kein Erstattungsanspruch.

Das in den ersten vier Wochen des Beschäftigungsverhältnisses bei Arbeitsunfähigkeit fortgezählte Arbeitsentgelt ist nur dann erstattungsfähig, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung die Zahlung festlegt. Bitte ggf. einen Nachweis beifügen.

**Aufwendungen sind nur dann berücksichtigungsfähig, soweit sie die tägliche Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten.**

Berechnungsweise des Erstattungsbetrages:

Bei festem Monatsentgelt:

$$\frac{\text{Monatsentgelt} \times \text{ausgefallene Kalendertage/Werktage/Stunden}}{30 \text{ Kalendertage/Werktage/Arbeitsstunden des Monats}} = \text{fortgezähltes Bruttoentgelt}$$

Bei Stundenentgelt:

$$\text{Stundenentgelt} \times \text{ausgefallene Stunden} = \text{fortgezähltes Bruttoentgelt}$$

Bei Leistungsentgelt (z. B. Akkordlohn):

$$\frac{\text{Entgelt der letzten 3 Kalendermonate} \times \text{ausgefallene Arbeitstage}}{\text{Arbeitstage der letzten drei Monate}} = \text{fortgezähltes Bruttoentgelt}$$

### Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Nach Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 5 EFZG).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes u. a. zu verweigern, solange der Arbeitnehmer die von ihm vorzulegende ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nicht vorlegt (§ 7 EFZG).

### Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Bei Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages hat der Arbeitnehmer für den restlichen Teil des Tages der Arbeitsunfähigkeit ebenfalls einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG. Kein Erstattungsanspruch besteht, wenn die Entgeltfortzahlung ihren Rechtsgrund nicht im EFZG hat.

Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so werden die Zeiten zusammengerechnet.

Wenn jedoch der Arbeitnehmer zwischen zwei Arbeitsunfähigkeitszeiten infolge derselben Krankheit mindestens 6 Monate wieder arbeitsfähig war, so erwirbt er einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis längstens 6 Wochen (§ 3 EFZG).

### 6-Wochen-Frist

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur für höchstens 42 Kalendertage. Hat der Arbeitnehmer am Tage des Beginns der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, so beginnt die Frist mit dem darauffolgenden Kalendertag. Hat der Arbeitnehmer dagegen am Tage des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht, so beginnt die Frist am gleichen Tage.

### Hinweis für seemannische Arbeitnehmer

Zeiten, während deren ein Arbeitnehmer an Bord bereits arbeitsunfähig war, sind auf die 6-Wochen-Frist anzurechnen. Bis zu dem Tage, an dem das Besatzungsmitglied das Schiff verlässt, ist jedoch Heuer nach § 48 Abs. 1 Satz 1 des Seemannsgesetzes zu zahlen. Die Aufwendungen bis zu diesem Tage sind keine Aufwendungen nach dem EFZG. Sie können dem Arbeitgeber daher nicht erstattet werden.

### Höhe der Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Arbeitsentgelt, das er verdient hätte, wenn er nicht durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert worden wäre (Entgeltauszahlungsprinzip § 4 EFZG). Als Arbeitszeit gilt die für den einzelnen erkrankten Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit, so wie sie sich aus seinem Arbeitsvertrag ergibt. Mehrarbeit ist nur dann zu berücksichtigen, wenn die Überstunden in der Vergangenheit regelmäßig angefallen sind und dies ohne die Arbeitsunfähigkeit auch weiterhin der Fall gewesen wäre. Regelmäßigkeit ist dann gegeben, wenn Überstunden – von kurzfristigen Ausnahmen abgesehen – in jeder Woche der letzten abgerechneten 3 Entgeltabrechnungszeiträume (die letzten 3 Monate oder 12 bzw. 13 Wochen) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit angefallen sind.

### Begriff: Bruttoarbeitsentgelt (Arbeitsentgelt – AE)

Für die Entgeltfortzahlung ist das Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Lohnsteuer, Kirchensteuer und des Versichertenanteils zur Sozialversicherung) im arbeitsrechtlichen Sinne zugrunde zu legen.

Dazu zählen u. a. alle Grundbezüge (Zeit-, Schicht-, Leistungslohn usw.), Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und ständige Lohnzulagen, die auf besonderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses beruhen. Das betrifft Erschwernis-, Gefahren- und Nachdienstzulagen (keine Aufwendungen für Arbeitsbekleidung oder Reinigungsmittel) und vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber nach dem Vermögensbildungsgesetz leistet. Nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des EFZG gelten solche Leistungen, die als Ersatz für Aufwendungen des Arbeitnehmers dienen. Das sind unter anderem Auslösungen, Schmutzzulagen, Fahrkostenzuschüsse, Tage- und Übernachtungsgelder, Kindergartenzuschüsse und ähnliche Leistungen.

Nicht erstattungsfähig ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dies bleibt bei der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach § 1 Abs. 1 AAG unberücksichtigt und somit außer Ansatz.

### Schadenersatz durch Dritte

Wurde die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten verursacht (z. B. bei einem Verkehrsunfall, Unfall durch eine unerlaubte Handlung im Sinne von § 823 BGB usw.), von dem er Schadenersatz fordern kann, so geht dieser Anspruch nach § 6 EFZG auf den Arbeitgeber über, soweit dieser Arbeitsentgelt fortgezahlt hat. Begehrt der Arbeitgeber in solchen Fällen von der Arbeitgeberversicherung die Erstattung dieses Arbeitsentgeltes, so muss er seinen Anspruch vorher an die Arbeitgeberversicherung abtreten (§ 5 AAG). Den von der Arbeitgeberversicherung nicht erstatteten Teil kann er dagegen nach Maßgabe der anderen gesetzlichen Vorschriften vom Dritten selbst verlangen.