

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E. V., SIEGBURG

AEV - ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E. V., SIEGBURG

19.04.2007

Berechnung des Krankengeldes bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 06.04.1998 (BGBl I S. 688) wurden Regelungen in das Sozialgesetzbuch eingefügt, die insbesondere die Nachteile beseitigen sollten, die sich im Mitgliedschafts- und Beitragsbereich dann ergeben, wenn einzelne Kalendermonate nicht mit Arbeitsentgelt belegt sind. Im Leistungsrecht gelten seither § 47 Abs. 2 Satz 4 und 5 SGB V sowie § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V. Diese Vorschriften greifen nur in den Fällen, in denen sich die Freistellungsphase bei flexiblen Arbeitszeitregelungen auf mindestens einen vollen Kalendermonat erstreckt.

Die Arbeitszeitflexibilisierung gewinnt ständig an Bedeutung. In diesem Zusammenhang werden zunehmend Fragen zur Krankengeldberechnung bei flexiblen Arbeitszeitregelungen gestellt. Zudem ist bezüglich des Ruhens des Krankengeldanspruchs wegen arbeitgeberseitiger Leistungen auch bei flexiblen Arbeitszeitregelungen § 23c SGB IV zu beachten. Die Spitzenverbände der Krankenkassen haben daher ihre gemeinsame Verlautbarung zum Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 15.04.1998 aktualisiert. Sie ergänzt die Abschnitte 4.6, 6.1.2 und 6.5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger vom 29.11.2005 zur Berechnung, Höhe und Zahlung des Krankengeldes und Verletztengeldes.

Konstellationen, in denen regelmäßig Phasen mit Verpflichtung zur Arbeitsleistung und Freistellungsphasen innerhalb eines Kalendermonats aufeinander treffen, werden durch diese gemeinsame Verlautbarung nicht abgedeckt.

Inhalt	Seite
1 Allgemeines	3
2 Ermittlung des Regelentgelts	5
2.1 Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung	6
2.1.1 Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	6
2.1.2 Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug	7
2.2 Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung	9
2.3 Arbeitsunfähigkeit bei Beendigung der Freistellungsphase	10
3 Ruhen des Krankengeldanspruchs	13
3.1 Freistellungsphase	13
3.2 Arbeitgeberzahlungen	16
3.2.1 Arbeitsunfähigkeit vor der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung	16
3.2.2 Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung	16
4 Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz	17
4.1 Aufstockungsbeträge	18
4.1.1 Allgemeines	18
4.1.2 Nichtberücksichtigung	18
4.1.3 Berücksichtigung	19

1 Allgemeines

Die flexiblen Arbeitszeitmodelle erlauben dem Arbeitnehmer grundsätzlich, eine längere Zeit der Arbeit fern zu bleiben, ohne hierdurch Nachteile zu erleiden. Die Dauer der flexiblen Arbeitszeit wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart. Sie unterteilt sich in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase (siehe Beispiele). In der in der Regel vorausgehenden Arbeitsphase wird der Arbeitnehmer in dem gewohnten Umfang seine Beschäftigung weiter ausüben. Allerdings erhält er hierfür nicht das dem Umfang der Tätigkeit entsprechende Arbeitsentgelt, sondern z. B. nur die Hälfte. Der nicht ausgezahlte Arbeitsentgeltanspruch dient der Sicherung des Lebensunterhaltes in der sich anschließenden Freistellungsphase. Hier bleibt der Arbeitnehmer der Arbeit fern, der Arbeitgeber ist dennoch zur (monatlichen) Zahlung des entsprechend angesparten Arbeitsentgelts verpflichtet. In der Arbeitsphase wird also für die Freistellungsphase ein sogenanntes Wertguthaben erarbeitet. Wurde das für die Freistellungsphase erforderliche Wertguthaben erreicht, kann die Freistellungsphase vereinbarungsgemäß beginnen. Die Beschäftigung – und somit die versicherungspflichtige Mitgliedschaft des Arbeitnehmers – bleibt unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV auch in der Freistellungsphase bestehen.

Entscheidend für die flexible Arbeitszeit, den Beginn und das Ende der Arbeits- bzw. Freistellungsphase und den Aufbau des Wertguthabens sind jeweils die vertraglichen Absprachen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese müssen zur Beurteilung der leistungsrechtlichen Konsequenzen in die Entscheidung eingebunden werden:

- Bei arbeitsunfähigkeitsbedingter fehlender Entgelt(fort)zahlung zu Beginn der beabsichtigten flexiblen Arbeitszeit kann sich deren Beginn auf den Zeitpunkt nach der Arbeitsunfähigkeit verschieben, sofern die vertragliche Vereinbarung dies entsprechend regelt. Denkbar ist jedoch auch, dass die flexible Arbeitszeitregelung trotz Arbeitsunfähigkeit – wie vereinbart – beginnt. In diesem Fall ist von Bedeutung, ob die Vereinbarung auch vorsieht, dass für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Krankengeldbezugs Wertguthaben gebildet wird (siehe Abschnitt 2.1.2).
- Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt (z. B. Krankengeldbezug) füllen das Wertguthaben in der Regel nicht auf, so dass sich unter Umständen die Arbeitsphase verlängern kann, bis das für die Freistellungsphase erforderliche Wertguthaben erarbeitet werden konnte. Dies führt in der Regel zu einer Verkürzung der Freistellungsphase. Aber auch hier sind vertragliche Abweichungen denkbar (siehe Abschnitt 3.1).

Tritt die Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase ein, ruht der Anspruch auf Krankengeld nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V (siehe Abschnitt 3.1). Dies ist insoweit sozial gerechtfertigt, als der Arbeitnehmer durch die Auszahlung des Wertguthabens in dieser Zeit finanziell abgesichert ist.

Der Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung kann für die Versicherten mit Nachteilen verbunden sein. Diese Nachteile lassen sich durch die derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen jedoch nicht vermeiden. Sie sind in die Entscheidung des Arbeitnehmers über die Durchführung einer flexiblen Arbeitszeitregelung mit einzubeziehen und somit gegebenenfalls in Kauf zu nehmen.

Bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen ist für die Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen. Erzieltes, aber für die Freistellungsphase angespartes Wertguthaben wird demnach auch erst in der Freistellungsphase verbeitragt.

Eine besondere Form der flexiblen Arbeitszeit ist die Altersteilzeit (siehe Abschnitt 4). Hierdurch soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden; eine Wiederaufnahme der Tätigkeit ist regelmäßig nicht vorgesehen. Neben der Bildung von Wertguthaben sind bei der Alterszeit die Auswirkungen der vom Arbeitgeber gezahlten so genannten Aufstockungsbeträge zu beachten (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Altersteilzeitgesetz – AltersTZG –). Zu den Regelungen der Altersteilzeit wird auf das AltersTZG sowie das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 09.03.2004 verwiesen.

Die Berechnung des Krankengeldes ist auf Basis der jeweiligen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und entsprechend dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit vorzunehmen. Sie sollen sich – wie nachfolgend beschrieben – an den jeweils aktuellen Verhältnissen orientieren.

2 Ermittlung des Regelentgelts

Das Regelentgelt wird nach § 47 Abs. 2 Satz 1 bis 3 SGB V grundsätzlich aus dem im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum erzielten laufenden Arbeitsentgelt ermittelt.

Wird Arbeitsentgelt erzielt, das für Zeiten einer Freistellung vor oder nach der Arbeitsleistung fällig wird (Wertguthaben nach § 7 Abs. 1a SGB IV), ist für die Berechnung des Regelentgelts das im Bemessungszeitraum der Beitragsberechnung zugrunde liegende und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 47 Abs. 2 Satz 4 SGB V).

Angesparte Wertguthaben, die nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (z. B. Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Arbeitsphase und Auszahlung des bislang angesparten Guthabens in einer Summe) werden bei der Berechnung des Krankengeldes – ggf. auch rückwirkend – nicht berücksichtigt (§ 47 Abs. 2 Satz 4 SGB V). Dies wurde vom Bundessozialgericht (BSG) mit Urteil vom 14.12.2006 – B 1 KR 5/06 R – bestätigt. Nach dieser BSG-Entscheidung kann Krankengeld grundsätzlich nur als Ersatz für diejenigen Einkünfte beansprucht werden, die der Versicherte in dem vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden Bemessungszeitraum als Arbeitsentgelt bezogen hat und die wegen der Arbeitsunfähigkeit entfallen. Unberücksichtigt bleibt, wie sich das Arbeitsentgelt außerhalb des Bemessungszeitraums, insbesondere nach dem Eintritt des Leistungsfalls, entwickelt.

2.1 Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung

Das Regelentgelt wird nach § 47 Abs. 2 Satz 1 bis 3 SGB V grundsätzlich aus dem im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum erzielten laufenden Arbeitsentgelt ermittelt. Abhängig von den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann die Berechnung des Regelentgeltes jedoch wie nachfolgend beschrieben von diesem Grundsatz abweichen.

2.1.1 Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Tritt vor Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung Arbeitsunfähigkeit ein und besteht noch ein Entgeltfortzahlungsanspruch über den Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung hinaus, ist nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Krankengeld auf Basis des dann reduzierten Arbeitsentgelts zu berechnen, wenn die flexible Arbeitszeitregelung trotz Arbeitsunfähigkeit zum vereinbarten Zeitpunkt beginnt.

Beispiel 1

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.07.2007 bis 31.12.2007

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des "erarbeiteten" Arbeitsentgelts ausbezahlt, weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart. Das ungekürzte Arbeitsentgelt betrug 2.800,00 EUR brutto (1.500,00 EUR netto); mit Beginn des Arbeitszeitmodells wird es auf 50 v. H. reduziert.

Arbeitsunfähigkeit ab	15.12.2006
Entgeltfortzahlung bis	25.01.2007

Die vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sieht den Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung auch bei Arbeitsunfähigkeit vor.

Lösung

Entgeltfortzahlung wird durch den Arbeitgeber vom 15.12.2006 bis 31.12.2006 auf Grundlage des ungekürzten Arbeitsentgelts, vom 01.01.2007 bis 25.01.2007 in Höhe des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts gewährt. Ab dem 26.01.2007 ist Krankengeld auf Basis des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen.

Sofern die vertraglichen Vereinbarungen vorsehen, dass bei Arbeitsunfähigkeit zu Beginn der geplanten flexiblen Arbeitszeitregelung diese nicht bzw. erst nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit beginnt, ergeben sich für die Entgeltfortzahlung bzw. die Krankengeldberechnung keine Besonderheiten. Es gelten die gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 25.06.1998 zum Entgeltfortzahlungsgesetz und vom 29.11.2005 zur Berechnung, Höhe und Zahlung des Krankengeldes und Verletztengeldes.

2.1.2 Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug

Wird bei Beginn einer – beabsichtigten – flexiblen Arbeitszeitregelung Krankengeld bezogen, beginnt die Arbeitszeitflexibilisierung in der Regel erst zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit. Beginnt trotz Krankengeldbezugs vereinbarungsgemäß die flexible Arbeitszeitre-

gelung, kann sich unter Umständen die Höhe des Krankengeldes verändern. Entscheidend sind die im zu beurteilenden Einzelfall geltenden Vereinbarungen und Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Füllt der Arbeitgeber während des Krankengeldbezugs vereinbarungsgemäß kein Wertguthaben auf, ist das aus dem ungekürzten Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen.

Wird das Wertguthaben während des Krankengeldbezugs vom Arbeitgeber vereinbarungsgemäß aufgefüllt, kann mit Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung Krankengeld nur noch auf Basis der dann aktuellen Verhältnisse (= reduziertes Arbeitsentgelt) gezahlt werden.

Beispiel 2

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung vom	01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase vom	01.07.2007 bis 31.12.2007

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des "erarbeiteten" Arbeitsentgelts ausgezahlt, weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart.

Krankengeldzahlung ab	01.12.2006
-----------------------	------------

Die vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sieht den Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung auch bei Arbeitsunfähigkeit vor. Ab 01.01.2007 füllt der Arbeitgeber das Wertguthaben trotz des Krankengeldbezugs auf.

Lösung

Vom 01.12.2006 bis zum 31.12.2006 ist das Krankengeld aus dem ungekürzten Arbeitsentgelt zu berechnen und zu zahlen. Ab 01.01.2007 ist Krankengeld auf Basis des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen.

2.2 Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung

Mit § 47 Abs. 2 Satz 4 SGB V stellt der Gesetzgeber sicher, dass die Versicherten Krankengeld nur auf der Basis des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts erhalten. Wurde darüber hinaus Arbeitsentgelt „erarbeitet“, welches jedoch nicht ausgezahlt, sondern für Zeiten einer Freistellung angespart wird, bleibt dieses bei der Ermittlung des Regelentgelts unberücksichtigt. Maßgebend ist ausschließlich das im Bemessungszeitraum der Beitragsberechnung zugrunde liegende und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt. In Fällen flexibler Arbeitszeitgestaltung gilt als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit, die dem gezahlten Arbeitsentgelt entspricht; diese weicht in aller Regel von der vertraglich vereinbarten – tatsächlichen – Arbeitszeit ab.

Beispiel 3

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.07.2007 bis 31.12.2007
wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Bemessungsmonat	184 Arbeitsstunden
Stundenlohn	16,00 EUR

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des „erarbeiteten“ Arbeitsentgelts ausgezahlt; weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart.

„erarbeitetes“ Bruttoarbeitsentgelt (16,00 EUR x 184 Std.)	2.944,00 EUR
ausgezahlt werden 50 v. H. (16,00 EUR x 92 Std.)	1.472,00 EUR
beitragspflichtig	1.472,00 EUR
Arbeitsunfähigkeit ab	24.06.2007
Krankengeld ab	05.08.2007

Lösung

Das Regelentgelt ist aus 1.472,00 EUR zu berechnen.

1472,00 EUR x 20 Std.

92 Std. x 7

Regelentgelt

45,71 EUR

Das Nettoarbeitsentgelt wird in gleicher Weise ermittelt.

Das ausgezahlte Arbeitsentgelt ist bis zur vollen kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig. Daher ist das Höchstregelentgelt (im Jahre 2007 = 118,75 EUR) ebenfalls im vollen Umfang maßgebend.

Diese Regelentgeltberechnung gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit zeitgleich mit oder nach dem Beginn der flexiblen Arbeitszeitregelung eintritt und noch kein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum im Sinne des § 47 Abs. 2 SGB V vorliegt.

Beispiel 4

wie Beispiel 3; aber:

Arbeitsunfähigkeit ab 01.01.2007

Entgeltfortzahlung bis 11.02.2007

Lösung

Entgeltfortzahlung wird durch den Arbeitgeber vom 01.01.2007 bis zum 11.02.2007 auf Grundlage des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts gewährt. Ab 12.02.2007 ist Krankengeld auf Basis des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen.

2.3 Arbeitsunfähigkeit bei Beendigung der Freistellungsphase

Bei vorgesehener Wiederaufnahme der Arbeit entfällt mit Ablauf der Freistellungsphase die Ruhenswirkung des § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V (siehe Abschnitt 3.1) und bei Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich Krankengeld zu zahlen. Allerdings besteht nach Beendigung der Freistellungsphase zunächst gegebenenfalls ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG,

wenn die Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase begonnen hat und über deren Ende hinaus andauert. Die Sechs-Wochen-Frist beginnt in diesen Fällen mit dem Tag nach Ende der Freistellungsphase. Für den Entgeltfortzahlungsanspruch muss die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die alleinige Ursache für die Verhinderung an der Arbeitsleistung sein (vgl. Abschnitt 2.5.1 zu § 3 EFZG des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 25.06.1998). Diese Voraussetzung ist mit Ende der Freistellungsphase erfüllt, soweit nicht weitere Arbeitsverhinderungsgründe vorliegen (vgl. Abschnitt 4.2 Absatz 3 zu § 3 EFZG des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 25.06.1998)

Sofern die bei Beendigung der Freistellungsphase bestehende Arbeitsunfähigkeit bereits vor der Freistellungsphase begonnen und durchgängig bestanden hat, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung dann nicht mehr, wenn der Arbeitgeber vor Beginn der Freistellungsphase bereits für sechs Wochen Entgeltfortzahlung geleistet hat. In diesen Fällen ist, sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind, sofort nach Beendigung der Freistellungsphase Krankengeld zu zahlen. Soweit vor Beginn der Freistellungsphase der Anspruch auf Entgeltfortzahlung noch nicht ausgeschöpft werden konnte, umfasst die Sechs-Wochen-Frist auch dann 42 Kalendertage, wenn die Zeit der Entgeltfortzahlung nicht zusammenhängend verläuft (vgl. Abschnitt 4.2 Absatz 4 zu § 3 EFZG des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 25.06.1998).

Beispiel 5

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.07.2007 bis 31.12.2007
volle Arbeitsleistung bis auf Weiteres	ab 01.01.2008

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des "erarbeiteten" Arbeitsentgelts ausbezahlt, weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart.

Arbeitsunfähigkeit	vom 24.06.2007 bis 26.02.2008
--------------------	-------------------------------

Lösung

Ein (erneuter) Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht mit Beginn der geplanten Wiederaufnahme für 35 Tage bis zum 04.02.2008, da die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen bestanden hat und vor Beginn der Freistellung Entgeltfortzahlung für insgesamt sieben Tage geleistet wurde. Vom 05.02.2008 bis 26.02.2008 wird Krankengeld aus dem ungekürzten Arbeitsentgelt berechnet und gezahlt.

In Fällen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen soll das Krankengeld den Arbeitsentgeltausfall der „aktuellen Verhältnisse“ ausgleichen (siehe Abschnitt 2.2). Folglich sind auch bei bestehender Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt der Beendigung eines flexiblen Arbeitszeitmodells die dann aktuellen Verhältnisse maßgebend. Mit (Wieder-)Beginn des „regulären“ Arbeitsverhältnisses ist das Krankengeld aus dem aktuellen (ungekürzten) Arbeitsentgelt zu berechnen. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit nach dem Ende der flexiblen Arbeitszeitregelung eintritt und noch kein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum im Sinne des § 47 Abs. 2 SGB V vorliegt.

Beispiel 6

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.07.2007 bis 31.12.2007
volle Arbeitsleistung bis auf Weiteres	ab 01.01.2008

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des „erarbeiteten“ Arbeitsentgelts ausbezahlt, weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart.

Arbeitsunfähigkeit	vom 01.12.2007 bis 31.01.2008
--------------------	-------------------------------

Lösung

Der Krankengeldanspruch ruht bis zum 31.12.2007 nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V. Vom 01.01.2008 bis 31.01.2008 wird Entgeltfortzahlung (100 v. H.) geleistet; der Krankengeldanspruch ruht (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Beispiel 7

wie Beispiel 6; aber:

Arbeitsunfähigkeit

vom 01.01.2008 bis 29.02.2008

Lösung

Bis zum 11.02.2008 wird Entgeltfortzahlung geleistet; der Krankengeldanspruch ruht. Vom 12.02.2008 bis 29.02.2008 wird Krankengeld aus dem ungekürzten Arbeitsentgelt berechnet und gezahlt.

3 Ruhen des Krankengeldanspruchs

3.1 Freistellungsphase

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung besteht grundsätzlich ein Krankengeldanspruch. Der Anspruch ruht jedoch, soweit und solange für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V).

Es ist davon auszugehen, dass die Freistellungsphase dann beginnt, wenn das entsprechende Wertguthaben vollständig angespart wurde. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Entgeltfortzahlung füllen in aller Regel nicht das Wertguthaben auf, es sei denn, es kommt zu einer freiwilligen Berücksichtigung durch den Arbeitgeber. Zur Ermittlung des Beginns der Freistellungsphase unter dem Aspekt der Ruhenswirkung des § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V kommt der individuellen Ausgestaltung der jeweiligen Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit besondere Bedeutung zu. Die Freistellungsphase beginnt aber immer spätestens mit dem Zeitpunkt, von dem an das erarbeitete Wertguthaben ausreichend hoch ist, um bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase das für die Freistellungsphase vereinbarte Entgelt erhalten zu können.

Beispiel 8

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.07.2007 bis 31.12.2007

Krankengeldbezug vom 01.02.2007 bis 31.05.2007 (vier Monate). Laut Vereinbarung schieben Zeiten der fehlenden Entgeltzahlung den Beginn der Freistellungsphase hinaus.

Lösung

Die Freistellungsphase kann nicht – wie vereinbart – am 01.07.2007 angetreten werden, da innerhalb der Arbeitsphase für vier Kalendermonate Arbeitsunfähigkeit bestand und somit lediglich ein Wertguthaben für zwei Kalendermonate erarbeitet werden konnte. Um einen nahtlosen Übergang der Arbeitsphase in die Freistellungsphase zu ermöglichen, verlängert sich die Arbeitsphase um zwei Kalendermonate mit voller Arbeitsleistung. Das dann insgesamt vier Kalendermonate umfassende Wertguthaben reicht – vom 31.12.2007 rückgerechnet – ab 01.09.2007 bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase aus. Ab 01.09.2007 greift die Ruhenswirkung des § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V.

Beispiel 9

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 31.12.2008
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.01.2009 bis 31.12.2010

Krankengeldbezug vom 01.07.2007 bis 29.02.2008 (acht Monate). Laut Vereinbarung schieben Zeiten der fehlenden Entgeltzahlung den Beginn der Freistellungsphase hinaus.

Lösung

Die Freistellungsphase kann nicht – wie vereinbart – am 01.01.2009 angetreten werden, da innerhalb der Arbeitsphase für acht Kalendermonate Arbeitsunfähigkeit bestand und somit lediglich ein Wertguthaben für 16 Kalendermonate erarbeitet werden konnte. Um einen nahtlosen Übergang der Arbeitsphase in die Freistellungsphase zu ermöglichen, verlängert sich die Arbeitsphase um vier Kalendermonate mit voller Arbeitsleistung (Hälfte der Dauer des Krankengeldbezugs). Das dann insgesamt 20 Kalendermonate umfassende Wertguthaben reicht – vom 31.12.2010 rückgerechnet – ab 01.05.2009 bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase aus. Ab 01.05.2009 greift die Ruhenswirkung des § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V.

Beispiel 10

wie Beispiel 9; aber

Krankengeldbezug laufend ab 01.09.2008. In der Zeit vom 01.01.2007 bis 31.08.2008 (20 Kalendermonate) wurde bereits ein Wertguthaben erarbeitet.

Lösung

Die bereits angesparten 20 Kalendermonate des Wertguthabens reichen – vom 31.12.2010 rückgerechnet – ab 01.05.2009 bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase aus. Ab 01.05.2009 tritt die Ruhenswirkung des § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V ein.

Beispiel 11

wie Beispiel 9; aber

Krankengeldbezug laufend ab 01.01.2008. Die Vereinbarung sieht vor, dass – trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit – die Freistellungsphase zum 01.01.2009 beginnt.

Lösung

Bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit wurde ein Wertguthaben von zwölf Monaten angespart. Die Freistellungsphase beginnt – wie vereinbart – am 01.01.2009. Von diesem Zeitpunkt an ruht der Krankengeldanspruch nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V.

3.2 Arbeitgeberzahlungen

Nach § 23c Satz 1 SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Krankengeld erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit die Einnahmen zusammen mit dem Krankengeld das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen (vgl. gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 15.11.2005 zur beitragsrechtlichen Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen). Dabei ist zwischen den nachfolgend aufgeführten Fallkonstellationen zu unterscheiden.

3.2.1 Arbeitsunfähigkeit vor der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung

Beginnt trotz Krankengeldbezugs vereinbarungsgemäß die flexible Arbeitszeitregelung und füllt der Arbeitgeber für die Zeit des Krankengeldbezugs das Wertguthaben nicht auf (siehe Abschnitt 2.1.2), ergeben sich keine leistungsrechtlichen Besonderheiten. Arbeitgeberseitige Leistungen gelten als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit der Entgeltersatzleistung das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt (des ungekürzten Arbeitsentgelts) übersteigen und führen insoweit zum Ruhen des Krankengeldes.

Sofern trotz Arbeitsunfähigkeit die flexible Arbeitszeitregelung vereinbarungsgemäß beginnt und der Arbeitgeber auch für die Zeit des Krankengeldbezugs das Wertguthaben auffüllt (siehe Abschnitt 2.1.2), gelten die Ausführungen des Abschnitts 3.2.2 entsprechend.

3.2.2 Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung

Wird das Krankengeld aus dem gekürzten Arbeitsentgelt berechnet, ist als (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt im Sinne des § 23c SGB IV ebenfalls das gekürzte Arbeitsentgelt anzusehen. Die das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt (des gekürzten Arbeitsentgelts) übersteigenden Zahlungen des Arbeitgebers sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und führen insoweit zum Ruhen des Krankengeldes (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Die Regelungen der §§ 23c SGB IV und 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V sollen sicherstellen, dass Versicherte durch den Bezug von Entgeltersatzleistungen nicht besser gestellt werden als im Falle der Arbeitsfähigkeit. Daher ist der Nettobetrag der beitragspflichtigen Einnahmen im

Sinne des § 23c SGB IV vom Netto-Krankengeld (Brutto-Krankengeld abzüglich der daraus vom Versicherten zu tragenden Beitragsanteile zur Sozialversicherung) abzuziehen.

Beispiel 12

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 30.06.2007
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.07.2007 bis 31.12.2007
Arbeitsunfähigkeit ab	15.03.2007
Entgeltfortzahlung bis	25.04.2007
weitergewährte Sachbezüge kalendertäglich	10,00 EUR
(Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt kalendertäglich	30,00 EUR
Brutto-Krankengeld kalendertäglich	27,00 EUR
Netto-Krankengeld kalendertäglich	23,52 EUR

Lösung

Ab 26.04.2007 ist Krankengeld auf Basis des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen. Das Netto-Krankengeld und die weitergewährten Sachbezüge (zusammen 33,52 EUR kalendertäglich) übersteigen das kalendertägliche (Vergleichs-) Nettoarbeitsentgelt um 3,52 EUR; dieser Betrag wird beitragspflichtig. Das (Netto-)Krankengeld ruht in Höhe des Nettobetrags der beitragspflichtigen Einnahme.

4 Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz

Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Eine Wiederaufnahme der Tätigkeit ist – im Gegensatz zu anderen flexiblen Arbeitszeitregelungen – regelmäßig nicht vorgesehen. Bei der Altersteilzeit handelt sich ebenfalls um eine flexible Arbeitszeitregelung, so dass die vorherigen Ausführungen (Abschnitte 1 bis 3) grundsätzlich entsprechend anzuwenden sind. Lediglich die „Laufzeiten“ einer Altersteilzeitvereinbarung sind regelmäßig länger als bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen. Zu den Regelungen der Altersteilzeit wird auf das Altersteilzeitgesetz (AltersTZG) sowie das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 09.03.2004 zum AltersTZG verwiesen.

4.1 Aufstockungsbeträge

Bei Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit Altersteilzeit sind regelmäßig die so genannten Aufstockungsbeträge zu beachten. Im Rahmen der Altersteilzeit ist der Arbeitgeber u. a. verpflichtet, das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 v.H. aufzustocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann.

4.1.1 Allgemeines

Die Ausführungen unter 2.1.2 (unveränderte Weiterzahlung des Krankengeldes) gelten entsprechend für den Fall der Altersteilzeit, sofern weder Wertguthaben gebildet noch Aufstockungsleistungen vom Arbeitgeber gezahlt werden. Die Altersteilzeitarbeit kann in diesen Fällen grundsätzlich nicht beginnen (vgl. Abschnitt 3.4.3 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 09.03.2004 zum AltersTZG).

Die unter 3.2.2 beschriebenen Schlussfolgerungen sind zu beachten, sofern z. B. aufgrund vertraglicher Bestimmungen trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit die Altersteilzeit beginnt und der Arbeitgeber mit entsprechenden Leistungen einsetzt. Die Höhe des Krankengeldes kann sich hierdurch gegebenenfalls reduzieren (siehe auch Abschnitt 4.1.3).

4.1.2 Nichtberücksichtigung

Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a AltersTZG sind steuerfrei (vgl. § 3 Nr. 28 EStG) und gehören nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungs-Entgeltverordnung (SvEV) nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Die gesetzlichen Aufstockungsbeträge werden gemäß § 10 Abs. 2 AltersTZG bei Erfüllung der Fördervoraussetzungen (§ 4 AltersTZG) zwar während des Krankengeldbezugs fortgezahlt. Dennoch führen diese Zahlungen grundsätzlich nicht zum Ruhen des Krankengeldanspruchs. Betriebliche Zusatzaufstockungsleistungen bei Altersteilzeit sind ebenfalls grundsätzlich unschädlich.

Insoweit nehmen die Aufstockungszahlungen eine Sonderstellung ein. Sie sollen in Monaten der Reduzierung des Arbeitsentgelts den Lebensstandard der Altersteilzeit leistenden Arbeitnehmer sichern. Eine Kürzung des Krankengeldes würde diese Zielsetzung konterkarieren. Steuerfreie Aufstockungsleistungen bleiben bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne des § 23c SGB IV daher unberücksichtigt. Eine Besserstellung arbeitsunfähiger Versicherter kann hierdurch nicht eintreten (siehe jedoch Abschnitt 4.1.3).

Beispiel 13

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell nach dem AltersTZG vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 31.12.2008
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.01.2009 bis 31.12.2010

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des "erarbeiteten" Arbeitsentgelts ausbezahlt, weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart. Das gekürzte Arbeitsentgelt beträgt 1.400,00 EUR brutto (900,00 EUR netto).

Arbeitsunfähigkeit ab	15.03.2007
Entgeltfortzahlung bis	25.04.2007
Krankengeld kalendertäglich (brutto)	27,00 EUR
Krankengeld kalendertäglich (netto)	23,52 EUR
Aufstockungsleistungen kalendertäglich	12,00 EUR

Lösung

Ab 26.04.2007 ist Krankengeld auf Basis des um 50 v. H. reduzierten Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen. Die Aufstockungsleistungen führen nicht zum Ruhen des Krankengeldanspruchs.

4.1.3 Berücksichtigung

Soweit und solange vom Arbeitgeber Zahlungen im Rahmen tariflicher Vereinbarungen oder auf freiwilliger Basis trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit neben dem in ursprünglicher Höhe weitergezahlten Krankengeld (siehe Abschnitt 2.1.2) geleistet werden, gelten diese als Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit dem Krankengeld das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt (des ungekürzten Arbeitsentgelts) übersteigen; sie führen insoweit zum Ruhen des Krankengeldes (siehe Abschnitt 3.2.1).

Im Rahmen der Altersteilzeit gilt dies auch für Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a AltersTZG, obwohl diese in der Regel steuerfrei sind und somit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV nicht zum Arbeitsentgelt gehören (siehe Abschnitt 4.1.2). Eine Nichtberücksichtigung der Aufstockungsbeträge würde in solchen Fällen zu einer ungerechtfertigten Besserstellung der arbeitsunfähigen Versicherten führen.

Beispiel 14

Es ist folgendes Arbeitszeitmodell nach dem AltersTZG vereinbart:

volle Arbeitsleistung	vom 01.01.2007 bis 31.12.2008
bezahlte Freistellungsphase	vom 01.01.2009 bis 31.12.2010

Während der Arbeitsphase werden lediglich 50 v. H. des "erarbeiteten" Arbeitsentgelts ausbezahlt, weitere 50 v. H. werden für die Vergütung der arbeitsfreien Phase angespart. Das ungekürzte Arbeitsentgelt betrug 2.800,00 EUR brutto (1.500,00 EUR netto); mit Beginn des Arbeitszeitmodells wird es auf 50 v. H. reduziert. Laut tarifvertraglicher Vereinbarung setzt auch bei bestehender Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug die Zahlung des Aufstockungsbetrags ein.

Krankengeldbezug ab	01.12.2006
Krankengeld kalendertäglich (brutto)	45,00 EUR
Krankengeld kalendertäglich (netto)	39,19 EUR
Aufstockungsleistungen kalendertäglich	15,00 EUR

Lösung

Das Netto-Krankengeld und der Aufstockungsbetrag (zusammen 54,19 EUR kalendertäglich) übersteigen das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt (50,00 EUR kalendertäglich) um 4,19 EUR; dieser Betrag wird beitragspflichtig (§ 23c SGB IV). Das (Netto-)Krankengeld ruht in Höhe des Nettobetrags der beitragspflichtigen Einnahme.