

Arbeitgeber:	Steuerbüro
Betriebsnummer:	

**Antrag auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) im Krankheitsfall**

Name / Vorname des <b>Arbeitnehmers</b> :	Geb.-Datum:	Beginn der Beschäftigung
<b>Sozialversicherungsnummer</b>	Mitglied bei der Krankenkasse	Sachlich und rechnerisch richtig. Sachbearbeiterin:
Arbeitsunfall	<input type="checkbox"/> Ja	
War der Arbeitnehmer wegen der Schädigung durch einen Dritten arbeitsunfähig?	<input type="checkbox"/> ja	...../..... Unterschrift

Falls Fremdverschulden vorliegt, bitte Name und genaue Anschrift des Schädigers oder seines Haftpflichtversicherers angeben.

**Angaben zur Arbeitsunfähigkeit**

Für den Erstattungszeitraum liegt eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor?  nein  ja  
 Wurde am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet?  nein  ja

Erstattungszeitraum					Monatsbrutto	Erstattungssatz	Erstattungsbetrag
vom	bis						
Tag	Monat	Tag	Monat	Jahr	€	%	€

Der Erstattungsbetrag soll auf folgendes Konto überwiesen werden:

Name des Geldinstituts
IBAN <span style="float: right;">BIC</span>

Das Entgelt ist nach den Bestimmungen des EFZG gezahlt. Die Erstattung erfolgt seitens der AKA unter dem Vorbehalt der späteren Prüfung. Zu Unrecht erstattete Beträge werden zurückgezahlt. Der mit der Entgeltfortzahlung auf mich/uns übergegangene Ersatzanspruch nach § 6 EFZG wird nach § 5 AAG an die AKA abgetreten. Eine Verrechnung mit dem Beitrag kann nicht berücksichtigt werden. Die Angaben sind richtig, vollständig und stimmen mit den Lohnunterlagen überein. Umlagebeträge werden abgeführt.

Datum, Unterschrift

## Erläuterungen

1. Für jeden Erstattungsfall ist ein gesonderter Erstattungsantrag auszufüllen.
2. Erstreckt sich der Erstattungszeitraum über das Jahresende hinaus, ist eine Trennung nach Jahren vorzunehmen (1. Zeitraum bis 31.12., 2. Zeitraum ab 01.01.)
3. Sollten Sie neue Erstattungsdrucke benötigen, können Sie dies im unteren Teil des Vordrucks angeben oder sich diese über unsere Internetseite [www.aka-dortmund.de](http://www.aka-dortmund.de) besorgen.

## Erstattungsfähige Aufwendungen:

1. Erstattungsfähig sind solche Aufwendungen, die dem Arbeitgeber durch Zahlung von Entgelten im Krankheitsfall nach dem im § 3 EntgFG genannten Zeitraum entstanden sind.
2. Für Zahlungen außerhalb dieses Zeitraums besteht kein Erstattungsanspruch.
3. Nach §3 Abs.3 EntgFG besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Arbeitnehmer, die nach Beginn der Beschäftigung, jedoch vor Ablauf von 4 Wochen erkranken, haben aber Anspruch auf Krankengeld.
4. Die entstandenen Aufwendungen sind nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erstattungsfähig.

## Mögliche Berechnungen:

Bei festem Monatsbrutto:  $\frac{\text{Monatsentgelt} * \text{ausgefallene Kalender-, Werk- o. Arbeitstage}}{\text{Kalender-, Werk- o. Arbeitstage des Monats}}$  = fortgezahlt Bruttoentgelt
---

Bei Stundenlohn:  $\text{Stundenentgelt} * \text{ausgefallene Stunden}$  = fortgezahlt Bruttoentgelt
--

## Arbeitsunfähigkeit:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie deren 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 EntgFG).

Die Augentoptiker Ausgleichskasse VVaG akzeptiert auch die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 3 Kalendertagen, die der Betriebsinhaber ohne ärztliche Bescheinigung anerkennt. Hier ist allerdings eine Bestätigung hinzuzufügen, die sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber (mit Betriebsstempel) zu unterschreiben ist. (Vordrucke hierfür können Sie bei uns anfordern.)

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

## Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung:

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, 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 EntgFG. Ein Erstattungsanspruch entsteht dann nicht, wenn die Entgeltfortzahlung ihren Rechtsgrund nicht im EntgFG hat.

Die am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit noch erbrachten Arbeitsstunden begründen keinen normalen Entgeltanspruch; sie dürfen bei Erstattungsanträgen nicht berücksichtigt werden (insbesondere bei Arbeitsunfällen).

Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so sind diese Zeiten zusammenzurechnen.

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

## 6-Wochen-Frist:

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur für höchstens 42 Kalendertage (6 Wochen). Hat der Arbeitnehmer am Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, so beginnt die Frist mit dem darauf folgenden Kalendertag. Hat der Arbeitnehmer jedoch am Tag des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht, so beginnt die Frist am gleichen Tag.

## Höhe der Entgeltfortzahlung:

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er verdient hätte, wenn er nicht durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert worden wäre (§ 4 EntgFG).

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.

## Arbeitsentgelt:

Für die Entgeltfortzahlung ist das rentenversicherungspflichtige Monatsbrutto maßgebend.

Nicht erstattungsfähig ist einmalig gezahltes Entgelt. Dies bleibt bei der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach § 1 Abs. 1 AAG unberücksichtigt.

## Schadensersatz durch Dritte:

Wurde die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten verursacht (z. B. bei einem Verkehrsunfall, Unfall durch eine unerlaubte Handlung i.S. von § 823 BGB usw.), von dem er Schadensersatz fordern kann, so geht dieser Anspruch nach § 6 EntgFG auf den Arbeitgeber über, soweit dieser Arbeitsentgelt fortgezahlt hat. Begehrt der Arbeitgeber in solchen Fällen von der Augentoptiker Ausgleichskasse VVaG die Erstattung dieses Arbeitsentgelts, so muss er seinen Anspruch vorher an die Augentoptiker Ausgleichskasse VVaG abtreten (§ 5 AAG). Den Differenzbetrag zwischen dem tatsächlich weitergezahlten Arbeitsentgelt und dem Erstattungsbetrag der AKA kann er dagegen nach Maßgabe der anderen gesetzlichen Vorschriften vom Dritten selbst bzw. von dessen Versicherung verlangen.

## **Augentoptiker Ausgleichskasse VVaG**