KBR-intern

Information des Konzernbetriebsrates für die Gesamtbetriebsräte in den Unternehmen des AWO-Bezirks Westliches Westfalen e.V.

Nr. 3/2013

Dortmund, den 15.07.2013

Berechnung des sog. Krankenaufschlages

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die Berechnung des sog. Krankenaufschlages erfolgt gemäß § 24 Abs. 1 i.V.m. § 23 Abs. 1 Satz 2 und 3. Hier heißt es: „Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.“
Wie dieser Krankenaufschlag zu berechnen ist, wird in der Protokollerklärung zu § 23 beschrieben:
„a) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
b) Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.
c) Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
d) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.“

Aufschlag gilt für die Arbeitstage

Dieses Berechnungsverfahren erfolgt nicht nur bei der Entgeltfortzahlung während Arbeitsunfähigkeit sondern auch bei der Entgeltfortzahlung für Urlaubs- und Zusatzurlaubstage, Arbeitsbefreiungstage sowie freie Tage für die Vorfeiertage 24. und 31. Dezember. Daraus wird deutlich, dass der Aufschlag für den tatsächlich vorgesehenen Arbeitstag gezahlt wird. Denn Urlaubs- und Zusatzurlaubstage werden nur an Arbeitstagen vergeben. Daher wird zur Abrechnung beim Bezirk immer die Zahl der Urlaubstage konkret benannt, für die der sog. Urlaubsaufschlag zu zahlen ist. Die Zahl der Tage wird im Übrigen auch in der Entgeltabrechnung ausgewiesen. Bei den Vorfeiertagen ergibt sich das schon aus logischen Gründen. Arbeitsbefreiung gemäß § 32 TV AWO NRW erfolgt immer an Arbeitstagen, so dass auch in diesen Fällen der Personalabteilung nur die entsprechende Zahl der Arbeitstage mitgeteilt wird, für die der Aufschlag zu zahlen ist.
Dementsprechend muss der Personalabteilung auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit die konkrete Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage gemeldet werden (siehe hierzu auch das Urteil des BAG vom 01.09.2010 - 5 AZR 557/09).

Wichtig für Schichtdienstleistende!

Bei Schichtarbeit fallen u.U. in der einen Woche mehr Arbeitstage an, als in der anderen Woche, wenn in der einen Woche auch am Wochenende gearbeitet werden muss und in der anderen Woche entsprechendes Frei gewährt wird.

Wenn der Personalabteilung aber statt der Zahl der AU-Tage nur die Zahl der Krankheitswochen gemeldet werden, könnten Schichtdienstleistende sowohl in diesem Fall als auch im Fall, dass Arbeitsunfähigkeiten während der Woche beginnen oder enden entweder bevorteilt oder benachteiligt sein. Dies entspräche nicht den tariflichen Vorschriften.
Bei der Prüfung der gezahlten Aufschläge sollte nachgerechnet werden, ob

1. der durchschnittliche Tagessatz – bezogen auf die tatsächlichen und nicht auf die durchschnittlichen Arbeitstage der Woche – richtig berechnet worden ist und
2. ob die abgerechneten Tage den im Dienstplan des betreffenden Kalendermonats für den Arbeitsunfähigkeitszeitraum ausgewiesenen Arbeitstagen entsprechen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Einplanung freier Tage ab dem Zeitpunkt der Krankmeldung nicht mehr statthaft ist.

Ist der Krankenaufschlag aufgrund falscher Berechnung zu niedrig angesetzt oder wurden weniger Arbeitstage gemeldet als im Dienstplan ausgewiesen waren, müsste beim Arbeitgeber der fehlende Differenzbetrag eingefordert werden. Die Berechnung kann mit dem Formular in der Anlage vorgenommen werden.

Mit kollegialen Grüßen

Detlev Beyer-Peters (Vorsitzender)

V.i.S.d.P.: Detlev Beyer-Peters,, Mergelteichstraße 27, 44225 Dortmund

Druck: Eigendruck

Büro des Konzernbetriebsrates

Angestellte: Manuela Hebgen, Tel.: 0231/75817-20, Fax: 0231/75817-29, kbr@awo-ww-br.de
Vorsitzender: Detlev Beyer-Peters (Vorsitzender), Tel. 0231/75817-21, 02361/187-238 oder Telefon: 0173-9920086, d.beyer-peters@awo-ww-br.de
stellvertretender Vorsitzender: Wigbert Herr, Tel.: 0231/75817-22 oder 0231/98233218, w.heer@awo-ww-br.de
Schriftführer: Dieter Neuhofen, 0231/75817-26 oder 02361/1061945, d.neuhofen@awo-ww-br.de

Homepage des KBR

http://www.awo-ww-br.de/kbr/index.htm

letzte drei volle Kalendermonate **oder** **der erste volle Kalendermonat und ggf. zweite volle Kalendermonate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses** **bzw.** **nach erfolgter Änderung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit[1]**	ggf. Daten aus den eigenen Entgeltab-rechnungen des darauf folgenden Kalender-monats entnehmen[2]
Summe aller unständigen Entgeltbestandteile[3] des 1. Kalendermonats	
ggf. **plus** des 2. Kalendermonats	
ggf. **plus** des 3. Kalendermonats	
Summe	
minus im Berechnungszeitraum ausgezahlte Aufschläge für Entgeltfortzahlungstatbestände (Urlaubstage, AU-Tage, Arbeitsbefreiungstage, Vorfeiertage 24. und 31.12.)	
minus im Berechnungszeitraum ausgezahlte Überstundenzeitzu-schläge (25%) und Überstundenentgelte (100%) für Überstunden, die nicht schon im Vorhinein im Soll-Dienstplan eingeplant waren	
geteilt durch [(65 Arbeitstage geteilt durch 5 Arbeitstage pro Woche mal durchschnittliche Zahl der Arbeitstage pro Woche geteilt durch 3 Monate mal Zahl der zu berücksichtigenden Kalendermonate) minus Tage mit Entgeltfortzahlungstatbestand]	
gleich Tagesdurchschnitt pro geplanten Arbeitstag	
mal im betreffenden Kalendermonat geplante Arbeitstage bzw. Urlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage bzw. Freistellungstage für Vorfeiertage 24. und 31.12. während des AU-Zeitraumes	
minus im betreffenden Kalendermonat ausgezahlter Aufschlag	
gleich fehlender Betrag (Differenzbetrag) für den betreffenden Kalendermonat	

[1]Liegen nach einer Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit und vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit weniger als ein Monat, so gilt § 4 EFZG. Dies hat zur Folge, dass für die ausgefallenen Arbeitstage (nicht jedoch für angeordnete Überstunden) das Arbeitsentgelt zu zahlen ist, was der Arbeitgeber auch ohne den Arbeitsausfall hätte auszahlen müssen (Lohnausfallprinzip). Demensprechend sind neben dem Arbeitsentgelt auch die tatsächlichen Zeitzuschläge (außer für geplante Überstunden) auszuzahlen. (siehe hierzu Urteil des BAG vom 20.01.2010 - 5 AZR 53/09)
Liegen nach einer Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit vor Beginn des Urlaubs weniger als ein Monat, so gelten als Berechnungszeitraum die letzten drei Monate (siehe hierzu Urteil des BAG vom 23.02.2010 - 9 AZR 52/09). Es ist davon auszugehen, dass dieses Referenzprinzip auch für Arbeitsbefreiungstage und für Vorfeiertage zu gelten hat. Hierzu fehlt es jedoch noch an einer Rechtsprechung.

[2]Es ist zu berücksichtigen, dass die Auszahlung der unständigen Entgeltbestandteile für die vorherigen Monate immer erst im darauffolgenden Monat erfolgt (siehe hierzu Urteil des BAG vom und 23.02.2010 - 9 AZR 52/09).
Des Weiteren sind die Auf- und Abschläge neu zu berechnen, wenn die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung eingetreten ist. Dies ist bei der Vereinbarung einer Einmalzahlung nicht der Fall.

[3]unständige Entgeltbestandteile sind:

1. Zeitzuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Arbeit an Samstag, Sonntag, Feiertag und Vorfesttag
2. Vergütung für Stunden/Tage ohne Freizeitausgleich für Feiertage, Überarbeit und Bereitschaftsdienste bzw. Rufbereitschaft