

Umlageverfahren U1



So läuft das U1-Verfahren:

- Beim Umlageverfahren U1 wird dem Arbeitgeber das nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers fortgezahlte Arbeitsentgelt zu 40 % bis 80 % von der jeweiligen Krankenkasse seines Beschäftigten erstattet.
- Finanziert wird das U1-Verfahren durch eine Arbeitgeberumlage.
- Am U1-Verfahren müssen alle Kleinbetriebe (Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern) teilnehmen.
- Der Arbeitgeber muss das U1-Verfahren mit jeder Krankenkasse durchführen, bei der einer seiner Beschäftigten versichert ist. Dementsprechend sind – je nach Satzung der Krankenkasse – unterschiedliche Erstattungssätze und damit auch unterschiedliche Umlagesätze zugrunde zu legen und vom Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Weshalb die Teilnahmepflicht am U1-Verfahren abgeschafft werden sollte:

- **Hoher Bürokratie- und Kostenaufwand:** Den obligatorisch einbezogenen Kleinbetrieben entstehen nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft durch die Administration des U1-Verfahrens unmittelbar jährliche Verwaltungskosten i. H. v. rund 570 Mio. €, hinzu kommen die von den Arbeitgebern über die U1-Umlage zu finanzierenden Verwaltungskosten der Krankenkassen i. H. v. rund 130 Mio. € pro Jahr. Insgesamt belaufen sich damit die von den Kleinbetrieben zu finanzierenden Verwaltungskosten für das U1-Verfahren auf rund 700 Mio. € pro Jahr.
- **Fehlanreiz gegen Prävention:** Das U1-Verfahren bewirkt, dass Betriebe die Kosten eines hohen Krankenstands auf Betriebe mit niedrigem Krankenstand weitergeben können. Umgekehrt wird durch das U1-Verfahren der Lohn betrieblicher Anstrengungen zur Krankenstandssenkung (z. B. durch betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsschutzmaßnahmen, Rückkehrgespräche) deutlich verringert: Zwar verringern sich dadurch die Fehlzeiten, gleichzeitig aber auch die Erstattungen der Krankenkassen.
- **Missbrauchs anfällig:** Bei zwischenzeitlich verringertem Arbeitskräftebedarf (z. B. infolge schlechter Auftragslage) bietet das U1-Verfahren Arbeitgebern die „Möglichkeit“, sich einen Teil der betrieblichen Lohnkosten finanzieren zu lassen. Entsprechende Missbräuche lassen sich kaum unterbinden, weil keinem der Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Krankenkasse) daraus ein Nachteil erwächst.
- **Historische Begründung ist entfallen:** Das heutige U1-Verfahren wurde 1970 eingeführt. Damals wollte der Gesetzgeber die Ablösung des sog. Krankenlohnes der Krankenkassen durch die Arbeitgeber-Lohnfortzahlung begleiten und gerade Kleinbetrieben den Systemwechsel erleichtern. Mittlerweile besteht das Recht der Entgeltfortzahlung aber seit nunmehr vierzig Jahren in den Grundzügen unverändert.

Hinzu kommt, dass sich die Höhe des Krankenstands der in das U1-Verfahren einbezogenen Arbeitnehmer seit 1970 von rund 6 % auf heute rund 3 % in etwa halbiert hat. Insoweit ist die relative Belastung der Arbeitgeber durch Lohnfortzahlungskosten zurückgegangen.

- **„Begünstigte“ sind dagegen:** Angesichts der Nachteile des U1-Verfahrens haben sich in einer BDA-Betriebsbefragung im April/Mai 2006 88 % der am U1-Verfahren teilnehmenden Kleinbetriebe gegen die heutige obligatorische Teilnahme am U1-Verfahren und für eine freiwillige Teilnahme am U1-Verfahren ausgesprochen. Dieser hohe Prozentsatz ist vor allem auch deshalb bemerkenswert, weil alle Betriebe mit überdurchschnittlichem Krankenstand durch das U1-Verfahren begünstigt werden, denn sie erhalten mehr Erstattungen als sie Umlagebeiträge zahlen. Dennoch haben auch sie mehrheitlich das U1-Obligatorium abgelehnt.

Fazit: Das obligatorische U1-Verfahren sollte baldmöglichst abgeschafft werden. Soweit Kleinbetriebe dennoch an einem solchem Ausgleichsverfahren teilnehmen wollen, kann dies auf freiwilliger Grundlage geschehen.

U1-Verfahren verhindert keine Insolvenzen:

Die Behauptung, die Abschaffung des obligatorischen U1-Verfahrens würde zu vermehrten Insolvenzen führen, ist unbegründet.

- **Insolvenzen haben andere Ursachen:** Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass für Insolvenzen andere Gründe ursächlich sind. In einer Untersuchung zur Unternehmensentwicklung der Creditreform Wirtschafts- und Konjunkturforschung aus dem Jahr 2004 wurden die Gründe erforscht, die ein Unternehmen in die Insolvenz zwingen (Mehrfachnennungen). Die Untersuchung ergab, dass rund 70 % der Insolvenzen durch Managementfehler, rund 35 % durch Probleme bzgl. Absatz, Auftragslage oder Konkurrenz, rund 20 % durch Finanzierungsprobleme und rund 20 % durch außerhalb des Unternehmens liegende Gründe verursacht wurden. Ein unerwartet hoher Krankenstand ist in der Liste der Insolvenzgründe nicht zu finden.

In einer weiteren Untersuchung des Zentrums für Insolvenz und Sanierung an der Universität Mannheim aus dem Jahr 2006 wurden 58 mögliche Insolvenzursachen auf ihre Relevanz hin untersucht. Als häufige oder sehr häufige unternehmensinterne Ursachen für Insolvenzen gelten danach fehlendes Controlling (79 %), Finanzierungslücken (76 %), unzureichendes Debitorenmanagement (64 %), rigide Führung (57 %), ungenügende Kommunikation (44 %), Investitionsfehler (42 %) und falsche Produktionsplanung (41 %). Auch hier wird ein unerwartet hoher Krankenstand nicht als Insolvenzgrund aufgeführt. Dass der Krankenstand nicht aufgeführt ist, ist schon deshalb nicht verwunderlich, weil Unternehmen normaler- und richtigerweise mit einem betriebsindividuellen Krankenstand kalkulieren, ähnlich wie die Urlaubsansprüche der Beschäftigten in die Finanzkalkulation einfließen.

- **U1-Verfahren sorgt für Be- statt für Entlastung:** Das U1-Verfahren nimmt einem Betrieb nicht die Kosten der Entgeltfortzahlung, sondern ersetzt sie lediglich durch obligatorische Umlagezahlungen zum U1-Verfahren. Kleinbetriebe werden also gar nicht entlastet. Im Gegenteil werden Kleinbetriebe durch das U1-Verfahren sogar insgesamt belastet, weil sie dafür rund 700 Mio. € Verwaltungskosten aufbringen müssen. Insofern ist sogar davon auszugehen, dass die Abschaffung des obligatorischen U1-Verfahrens ein Beitrag dazu wäre, Insolvenzen bei Kleinbetrieben entgegenzuwirken, weil diese dadurch von Bürokratiekosten entlastet würden und ihr insoweit bestehender Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Betrieben beseitigt würde.
- **Vertretungsproblem wird durch U1 nicht gelöst:** Ein hoher Krankenstand bewirkt unmittelbar keine höheren Kosten für den Arbeitgeber, schließlich ändert sich dadurch nichts an seinen Personalkosten. Gravierender ist vielmehr, dass dem Betrieb ggf. benötigte Arbeitskräfte fehlen. Dieses Problem wird aber nicht durch die nachträgliche Erstattung von Entgeltfortzahlungskosten gelöst.