

vigo

gesundes
unternehmen

Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

**Mehr
News & Infos**

aok.de/arbeitgeber/rh

AOK
Die Gesundheitskasse.

Impressum:

vigo gesundes **unternehmen**

Broschüre Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

Herausgeber:

AOK Rheinland/Hamburg
Kasernenstr. 61, 40213 Düsseldorf

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH,
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
Internet: cwh.de,
Tel.: 0800 888-5440,
Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

Arbeitsrechtliche Beratung:

Dr. Daniel Sturm MBA
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Berlin/Dresden

Gestaltung:

CW Haarfeld

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Stand:

1.1.2021

Titelbild:

Getty Images/VIKTOR CVETKOVIC

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „vigo gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos

keine Gewähr. Das bei der Herstellung der Broschüren der Reihe „vigo gesundes unternehmen“ verwendete Papier verfügt über das EU Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn ein Mitarbeiter wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, erhält er meistens für längstens sechs Wochen sein Entgelt fortgezahlt. Dieser Anspruch ist im Entgeltfortzahlungsgesetz festgelegt. In der vorliegenden Broschüre der Reihe „vigo gesundes unternehmen“ stellen wir Ihnen die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung und ihre Anwendung in der betrieblichen Praxis vor. Wer ist anspruchsberechtigt, welche Entgeltarten werden im Krankheitsfall weitergezahlt und was ist bei einer wiederholten Arbeitsunfähigkeit zu beachten? Verschaffen Sie sich im Handumdrehen einen Überblick über alle wichtigen Aspekte.

Gegen das finanzielle Risiko des Ausfalls von Mitarbeitern wegen Krankheit oder auch Mutterschaft sind Arbeitgeber wirksam abgesichert – mit der Entgeltfortzahlungsversicherung. Sie erstattet die Aufwendungen der Arbeitgeber und schützt so vor finanziellen Risiken. Mit einer Auswahl an attraktiven Erstattungssätzen ermöglicht die Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK, das Ausgleichsverfahren optimal den individuellen Bedürfnissen des Unternehmens anzupassen. Dabei ist eine Erstattung der Entgeltfortzahlung besonders einfach: Arbeitgeber stellen Erstattungsanträge ausschließlich per maschineller Datenübertragung. Lesen Sie dazu mehr unter Kapitel » 8.5.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers länger als sechs Wochen an, hat er Anspruch auf Krankengeldzahlung durch seine Krankenkasse.

Neben den wesentlichen Bedingungen dafür werden die elektronische Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit, die Auswirkungen eines Arbeitgeberzuschusses zum Krankengeld und der Datenaustausch bei Entgeltersatzleistungen in dieser Broschüre behandelt.

Die Rechtsquellen zu verschiedenen fachlichen Inhalten, die mit einer Hochziffer versehen sind, haben wir auf der Seite 51 für Sie zusammengestellt. Auf der Seite 50 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis. In Ausführungen/Beispielen wird unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Gern informieren unsere Firmenkundenberater Sie über weitere Serviceangebote der AOK, mit denen Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern und Krankenstände senken können. Weitere Informationen finden Sie auch unter aok.de/arbeitgeber – im Fachportal der AOK für Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre
AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse



An einigen Stellen finden Sie Hinweise auf **Webcodes**. Unter aok.de/arbeitgeber leiten diese Sie bequem und direkt zu weiterführenden Onlineinformationen. Geben Sie einfach auf der Startseite die Zahlenkombination in das Feld „**Suche**“ ein.

Inhalt

1. Rechtliche Bestimmungen	5	5. Anzeige, Nachweis und Begutachtung	25
1.1. Geltungsbereich	5	5.1. Anzeige und Bescheinigung	25
1.2. Minijobber	6	5.2. Begutachtung und Beratung	27
1.3. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	6	5.3. Arbeitsunfähigkeit im Ausland	27
1.4. Unabdingbarkeit	6		
1.5. Verweigerung der Entgeltfortzahlung	6	6. Ende des Arbeitsverhältnisses	30
		6.1. Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit	30
2. Anspruchsvoraussetzungen	7	6.2. Aufhebungsvertrag	31
2.1. Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis	7	6.3. Kündigung durch den Arbeitnehmer	31
2.2. Arbeitsverhinderung	7	7. Schadenersatz	32
2.3. Arbeitsunfähigkeit	7		
2.4. Selbstverschulden	8	8. Entgeltfortzahlungsversicherung	33
2.5. Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation	9	8.1. Zuständige Krankenkasse	33
2.6. Organspende	9	8.2. Beteiligte Arbeitgeber	34
2.7. Vorsorge- oder Rehabilitations- maßnahmen	9	8.3. Feststellung der Teilnahme	36
2.8. Arbeitspflicht dem Grund nach	9	8.4. Beginn und Ende der Teilnahme	37
2.9. Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen	11	8.5. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	38
		8.6. Umlagen	41
		8.7. Erstattung bei Spende von Organen, Gewebe oder Blut	44
3. Dauer der Entgeltfortzahlung	13	9. Krankengeld	45
3.1. Sechs-Wochen-Frist	13	9.1. Leistung der Krankenkasse	45
3.2. Hinzutritt einer anderen Krankheit	14	9.2. Arbeitgeberzuschuss	47
3.3. Ruhendes Arbeitsverhältnis/ Freistellung	15	9.3. Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	48
3.4. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit	15		
3.5. Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit	20	Abkürzungen	50
4. Höhe der Entgeltfortzahlung	21	Rechtsquellen	51
4.1. Fortzuzahlende Entgeltarten	22		
4.2. Berechnung der Entgeltfortzahlung	23		



1. Rechtliche Bestimmungen

Die gesetzlichen Regelungen über die Entgeltfortzahlung sind für alle Arbeitnehmer im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zusammengefasst.

Dieses Gesetz enthält folgenden Grundsatz: Ist ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch seinen Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen.¹

1.1. Geltungsbereich

Das EFZG gilt für alle Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeitsverhältnis oder in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis stehen. Dabei ist ihre Staatsangehörigkeit - ebenso wie ihr Wohn- oder Aufenthaltsort - belanglos. Auch auf die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung kommt es nicht an. Personen, die verkürzt arbeiten und Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AlterSTZG) erhalten, sind für Zeiten, in denen sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, ebenfalls als Arbeitnehmer anzusehen. Gleiches gilt für Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) beschäftigt werden.

Personen, die einen Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienst- oder Jugendfreiwilligendienstgesetz leisten, sind keine Arbeitnehmer im Sinn des EFZG.

1.2. Minijobber

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist nicht vom Umfang des Arbeitsverhältnisses abhängig. Anspruchsberechtigt sind somit auch Arbeitnehmer, die einen Minijob (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) ausüben.²

1.3. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen gleichgestellte Personen haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für Heimarbeiter gilt daher der allgemeine Beitragsatz. Ungeachtet dessen besteht für Heimarbeiter ein (sofortiger) Krankengeldanspruch.³ Außerdem erhalten Heimarbeiter vom Auftraggeber oder Zwischenmeister einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt. Er beträgt

- › 3,4 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, wenn fremde Hilfskräfte nicht beschäftigt werden,
- › 6,4 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, wenn bis zu zwei fremde Hilfskräfte beschäftigt werden.

Allerdings wird dieser Zuschlag ohne einen Ausgleich für Heizung und Beleuchtung der Arbeitsräume und ohne Zuschläge für den Entgeltausfall an gesetzlichen Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit gezahlt. Für Heimarbeiter kann allerdings durch Tarifvertrag bestimmt werden, dass sie anstelle dieser Zuschläge Entgeltfortzahlung nach den Vorschriften des EFZG erhalten.⁴

1.4. Unabdingbarkeit

Vom gesetzlichen Recht der Entgeltfortzahlung beziehungsweise der Zuschläge an Heimarbeiter (»1.3.) darf grundsätzlich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden.⁵ Abweichungen zulasten des Arbeitnehmers sind lediglich hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Rahmen eines Tarifvertrags zulässig. Unbeschränkt möglich sind dagegen Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers (zum Beispiel eine längere Entgeltfortzahlungsdauer).

1.5. Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Sollte der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nicht nachkommen, erhält der Versicherte zunächst Krankengeld. Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber geht bis zur Höhe des gezahlten Krankengelds auf die Krankenkasse über.⁶ Sie nimmt dann hinsichtlich dieses Anspruchs die weitere Klärung mit dem Arbeitgeber vor.

Zusammenfassung

- › Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Fortzahlung ihres Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit. Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig erkranken, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
- › Fast alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch darf nicht eingeschränkt werden.
- › Leistet der Arbeitgeber unberechtigt keine Entgeltfortzahlung, springt zunächst die Krankenkasse ein und zahlt Krankengeld.

2. Anspruchsvoraussetzungen

Den Ausgangspunkt für die Entgeltfortzahlung bildet folgender Grundsatz: Der Entgeltanspruch bleibt dann erhalten, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit unverschuldet daran gehindert wird, seine Beschäftigung auszuüben.

2.1. Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis

Die Anwendung des EFZG setzt ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis voraus. Grundlage dafür ist der Abschluss eines Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsvertrags. Der Berufsausbildungsvertrag ist schriftlich zu fixieren. Für den Arbeitsvertrag gilt grundsätzlich Formfreiheit, das heißt, er kann wirksam mündlich oder schriftlich, ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat aber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.⁷ Bestehen gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse, hat der Arbeitnehmer gegen jeden seiner Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erlischt auch dieser Anspruch. Dabei sind jedoch einige Ausnahmen zu beachten (»6.).

2.2. Arbeitsverhinderung

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn der Arbeitnehmer wegen

- › Arbeitsunfähigkeit (»2.3.) infolge unverschuldeter Krankheit (»2.4.),
- › eines Schwangerschaftsabbruchs oder einer Sterilisation (»2.5.),

- › einer Organ-, Gewebe- oder Blutspende (»2.6.),
- › einer Vorsorge- beziehungsweise Rehabilitationsmaßnahme (»2.7.) an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

2.3. Arbeitsunfähigkeit

Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist - abgesehen vom Selbstverschulden (»2.4.) - ohne Bedeutung. Entgeltfortzahlung ist somit zum Beispiel auch bei Arbeitsunfähigkeit durch eine Berufskrankheit oder durch einen Sport-, Verkehrs- oder sonstigen Unfall zu leisten. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit daran gehindert ist, seiner bisherigen Berufstätigkeit nachzugehen, oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustands weiterarbeiten könnte.



Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist.

Auch bei einer Pandemie wie Corona besteht die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wurde allerdings eine Quarantäne angeordnet oder besteht eine konkrete Infektionsgefahr, wird dem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung im Betrieb unmöglich. Dann kommt eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Betracht. Auch in diesem Fall zahlt der Arbeitgeber das Entgelt zunächst für die ersten sechs Wochen fort. Das Unternehmen bekommt auf Antrag eine Entschädigung von der zuständigen Behörde (Länderrecht).

Ist der Arbeitnehmer infolge einer Viruserkrankung wie COVID-19 arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Das gilt allerdings nur, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kann vorliegen, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist in einem solchen Fall verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände darzulegen.

Arbeitsunfähigkeit ist auch dann anzuerkennen, wenn nicht die Krankheit selbst, sondern ihre Folgen - zum Beispiel ein ärztlicher Eingriff, eine stationäre Beobachtung oder Behandlung in einem Krankenhaus beziehungsweise der Defekt eines Körpersersatzstücks oder eines anderen Hilfsmittels - dazu führen, dass die Beschäftigung nicht ausgeübt werden kann.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn allein die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung bildet. Liegt ein anderer Grund vor (zum Beispiel eine vereinbarte Betriebsruhe), besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.⁸

2.4. Selbstverschulden

Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn ihn an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft.

Für das Entgeltfortzahlungsrecht gilt in diesem Zusammenhang ein eigenständiger Begriff: Eine selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeit ist nur bei einem groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten gegeben. Nicht schon jede leichte Fahrlässigkeit bei der Krankheitsentstehung ist somit als Verschulden anzusehen.

Die Beweislast für das Vorliegen von Selbstverschulden trägt im Allgemeinen der Arbeitgeber. Liegen aber Umstände vor, die nach der Lebenserfahrung von vornherein auf ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers schließen lassen, muss ausnahmsweise dieser das Gegenteil beweisen.

Um für die betriebliche Praxis die gewünschten Hilfen zu geben, werden nachfolgend die wichtigsten Fallgruppen genannt, die in Rechtsprechung und Lehre bereits weitgehend geklärt worden sind. Danach liegt grundsätzlich kein Selbstverschulden vor bei:

- › Trunkenheit und Sucht
- › Selbsttötungsversuch
- › Sportunfällen

Ob bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer ein Selbstverschulden anzunehmen ist, wenn er nach einer Therapie rückfällig wird, ist eine Frage des Einzelfalls und im Streitfall durch ein fachmedizinisches Gutachten zu klären.⁹

Dagegen kann - vorbehaltlich einer Einzelfallprüfung - ein Selbstverschulden angenommen werden bei:

- › Tätlicher Auseinandersetzung, wenn der Arbeitnehmer die Auseinandersetzung provoziert oder begonnen hat (einzelfallabhängig)
- › Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften
- › Missachtung ärztlicher Anordnungen und pflichtwidrigem Verhalten
- › Verkehrsunfällen, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten als Verkehrsteilnehmer verstoßen hat (zum Beispiel Verkehrsunfall nach Tableteneinnahme, wenn im Beipackzettel auf eine Beeinträchtigung der Fahrtauglichkeit hingewiesen wird, oder Trunkenheitsfahrten, auch Mitfahrt bei einem erkennbar fahruntüchtigen Fahrer oder Missachtung der Vorfahrt).



AOK-Service

In Zweifelsfällen wenden Sie sich an Ihre AOK, die Ihnen gern weiterhilft.

Ein Verschulden an einer infolge einer In-vitro-Fertilisation entstehenden Arbeitsunfähigkeit kann vorliegen, wenn durch die Maßnahme willentlich und vorhersehbar die Erkrankung herbeigeführt oder die Maßnahme nicht nach anerkannten medizinischen Standards oder ohne ärztliche Anordnung ausgeführt wurde und die Arbeitnehmerin dies ohne Weiteres habe erkennen können oder dies mit ihrem Wissen geschehen sei.¹⁰

2.5. Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation

Einer unverschuldeten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt ist eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder ein nicht rechtswidriger Abbruch der Schwangerschaft.

2.6. Organspende

Auch die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Lebendspende von Organen, Geweben oder Blut ist vom Geltungsbereich des EFZG abgedeckt. Die Arbeitsverhinderung wegen einer Spende von Organen, Gewebe oder Blut ist der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt, sodass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen besteht.¹¹

2.7. Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen besteht auch bei medizinischen Maßnahmen zur Vorsorge oder Rehabilitation.¹² Voraussetzung ist, dass die Maßnahme von einem Sozialleistungsträger bewilligt worden ist (zum Beispiel von der Krankenkasse, einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Unfallversicherungsträger) und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich kranken- oder rentenversichert sind, ist ein entsprechender Nachweis durch ärztliche Verordnung zu führen.

Hinsichtlich des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung sind ambulante und stationäre Rehabilitationsmaßnahmen gleichgestellt.

Während einer ambulanten Vorsorgekur besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn die Behandlung in einer entsprechenden Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stattfindet.¹³

2.8. Arbeitspflicht dem Grund nach

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme der alleinige Grund für den Arbeitsausfall ist.



Die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise die Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme muss der alleinige Grund für den Arbeitsausfall sein.

2.8.1. Feiertag

Fällt die Arbeitszeit wegen eines gesetzlichen Feiertags und gleichzeitig wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus und ist der Arbeitgeber wegen des Vorliegens der übrigen Voraussetzungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet, gilt für deren Höhe die Entgeltfortzahlung an Feiertagen.

2.8.2. Bezahlter Urlaub/ Bildungsurlaub

Wird ein bezahlter Urlaub durch Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, muss der Arbeitgeber für diese Zeit ebenfalls Entgeltfortzahlung leisten. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer während eines Bildungsurlaubs (Landesrecht) arbeitsunfähig erkrankt.

2.8.3. Unbezahlter Urlaub

Bei Arbeitsunfähigkeit während eines unbezahlten Urlaubs leistet der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung. Dies gilt nicht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- › von vornherein vereinbaren, dass der unbezahlte Urlaub automatisch endet, wenn Arbeitsunfähigkeit eintritt, oder
- › sich nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit über die vorzeitige Beendigung des unbezahlten Urlaubs verständigen.

Die bis zum Ende des unbezahlten Urlaubs aufgelaufene Arbeitsunfähigkeitszeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch ist auf die Bezugsdauer nicht anzurechnen.

2.8.4. Arbeitszeitverlagerung

Während der Stilllegung des Betriebs infolge Vor- oder Nacharbeitszeiten bei vollem Ausgleich der Bezüge entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht, weil an diesen Tagen von vornherein nicht gearbeitet worden wäre. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kommt nicht in Betracht, weil die reguläre Vergütung weitergezahlt wird.

2.8.5. Arztbesuch

Muss ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt oder Zahnarzt aufsuchen und ist arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Besteht keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, hat der Arbeitnehmer unter Umständen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung wegen kurzfristiger Arbeitsverhinderung.¹⁴ Kann der Arzttermin auch in der Freizeit wahrgenommen werden, ist der Anspruch auf Vergütungsfortzahlung ausgeschlossen.

2.8.6. Mutterschutz und Elternzeit

Während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und während einer Elternzeit fällt die Arbeitsleistung wegen der Schwangerschaft beziehungsweise Mutterschaft aus. Folglich ist in diesen Zeiten der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen. Solche Zeiten werden bei der Berechnung der sechswöchigen Bezugsdauer nicht berücksichtigt.

Wird während der Elternzeit eine (erlaubte) Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden ausgeübt und tritt infolge von Krankheit Arbeitsunfähigkeit ein, muss auch das Arbeitsentgelt weitergezahlt werden.

Ist außerhalb der Schutzfristen neben einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot eine krankheitsbedingte - gegebenenfalls auch mit der Schwangerschaft zusammenhängende - Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitsausfall maßgebend, besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern auf Entgeltfortzahlung. Hier kommt es darauf an, ob es sich um einen krankhaften Zustand handelt, der zur Arbeitsunfähigkeit führt. Kann dies bejaht werden, ist krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Haben die Beschwerden dagegen keinen Krankheitswert oder führen sie nach ärztlichem Urteil nicht zur Arbeitsunfähigkeit, so kommt ein Beschäftigungsverbot in Betracht. Die Erhebung von Befunden und deren Bewertung ist Sache des Arztes.

**Bei einem
freiwilligen Wehr-
dienst besteht
kein Anspruch auf
Entgeltfortzahlung.**

2.8.7. Freiwilliger Wehrdienst

Für die Dauer eines freiwilligen Wehrdiensts ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Es besteht deshalb auch für diese Zeit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

2.8.8. Streik

Für Zeiten, in denen Arbeitskampfmaßnahmen zur Stilllegung des gesamten Betriebs führen, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Führt der Streik nicht zur Stilllegung des gesamten Betriebs, muss bei Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet werden, wenn der Anspruch bereits vor Beginn des Streiks eingetreten ist, sich der Arbeitnehmer nicht an dem Streik beteiligt und grundsätzlich hätte beschäftigt werden können. Bei Arbeitsunfähigkeit nach Beginn der Arbeitskampfmaßnahmen besteht nur dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nicht am Arbeitskampf beteiligt war.

2.8.9. Unentschuldigtes Fehlen

Ist der Arbeitnehmer während eines unentschuldigten Fehlens arbeitsunfähig geworden, besteht nur insoweit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, als der Arbeitnehmer auch ohne die Erkrankung arbeitsunwillig geblieben wäre. Das aber ist eine oft nicht einfach zu entscheidende Frage. Hat der Arbeitnehmer vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit längere Zeit „gebummelt“, muss er gegebenenfalls darlegen und beweisen, dass er während der Krankheit arbeitswillig gewesen wäre.

2.8.10. Freiheitsstrafe

Bei Freiheitsstrafen (auch Untersuchungshaft) besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer sich zum Vollzug einer Jugendstrafe in einer Jugendstrafanstalt befindet oder wenn er einen Dauerarrest verbringt.

Bei Strafgefangenen, die im Rahmen der Resozialisierung als Freigänger eine Arbeit außerhalb der Haftanstalt ausüben, richten sich die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach den allgemeinen Grundsätzen.

2.9. Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen

Bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen kommt die Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) zum Tragen. Ein Arbeitnehmer, der in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses erkrankt, hat also erst ab der fünften Woche Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung. Während der Wartezeit ist die finanzielle Absicherung durch das Krankengeld gewährleistet (» 9.1.). Der Krankengeldanspruch besteht ab dem Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde. (Beispiel 1)

Beispiel 1		
Arbeitsvertrag	am 11.6.2021	
Arbeitsverhältnis	ab 1.7.2021	
Wartezeit	1.7. bis 28.7.2021	28 Tage
Arbeitsunfähigkeit	8.7. bis 1.10.2021	86 Tage
Krankengeld	8.7. bis 28.7.2021	21 Tage
Entgeltfortzahlung	29.7. bis 8.9.2021	42 Tage
Krankengeld	9.9. bis 1.10.2021	23 Tage



Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht bei neuen Arbeitsverhältnissen erst nach einer vierwöchigen Wartezeit.

Für den Entgeltfortzahlungsanspruch ist es nicht erforderlich, dass die Beschäftigung bereits aufgenommen wurde. Eine Besonderheit gilt, wenn die Krankheit nach Abschluss des Arbeitsvertrags, aber noch vor Beginn der vereinbarten Beschäftigungsaufnahme eintritt. In diesem Fall beginnt die vierwöchige Wartezeit erst mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Die davorliegende Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird nicht auf die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung angerechnet. (Beispiel 2)

Im Anschluss an ein Berufsausbildungsverhältnis erwirbt der übernommene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ohne erneute Wartezeit.

Keine neue Wartezeit bei einem Statuswechsel.

Beispiel 2

Arbeitsvertrag		am 11.6.2021
Vereinbarte Arbeitsaufnahme		am 17.2.2021
Arbeitsunfähigkeit	24.6. bis 26.8.2021	64 Tage
Entgeltfortzahlung	29.7. bis 26.8.2021	29 Tage

Zusammenfassung

- › Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei:
 - » Unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit
 - » Schwangerschaftsabbruch
 - » Sterilisation
 - » Organ-, Gewebe- oder Blutspende
 - » Medizinischen Maßnahmen zur Vorsorge oder Rehabilitation
- › In einem neuen Arbeitsverhältnis entsteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach einer Wartezeit von vier Wochen.



3. Dauer der Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Eine Ausnahme gilt bei neuen Arbeitsverhältnissen (§2.9.).

3.1. Sechs-Wochen-Frist

Die gesetzliche Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung beträgt sechs Wochen.¹⁵

Hat der Arbeitnehmer am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, bleibt der angebrochene Arbeitstag bei der Berechnung der Frist von sechs Wochen unberücksichtigt. Die Frist beginnt daher erst am nächsten Tag

und der Arbeitnehmer bekommt für die verbleibende Zeit des Arbeitstages, in dessen Verlauf er erkrankt ist, noch das volle Arbeitsentgelt ausgezahlt. Insoweit stellt das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Lauf eines Arbeitstages beziehungsweise einer Arbeitsschicht gezahlte Arbeitsentgelt keine Entgeltfortzahlung im Sinn des EFZG dar.



Unseren Fristenrechner finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br70913**.

Fällt die Arbeitsleistung am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit in vollem Umfang aus, dann ist der Arbeitgeber berechtigt, diesen Tag in die sechswöchige Frist einzubeziehen – der Anspruch endet daher mit Ablauf des 42. Tages. Dies gilt ebenfalls, wenn ein Beschäftigter – dessen Arbeitsentgelt nach Kalendertagen bemessen ist (bei gleichbleibendem Monatsentgelt) – an einem freien Tag (zum Beispiel Samstag) arbeitsunfähig wird.

In den nachstehenden Ausführungen wird erläutert, in welchen Fällen der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit in die Frist einzubeziehen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit am Samstag, dem 22. Mai 2021, eintritt:

- › Der Beschäftigte ist am 22. Mai 2021 zur Arbeitsleistung verpflichtet, erkrankt jedoch während der Arbeitsschicht: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 23. Mai 2021 und endet am 3. Juli 2021.
- › Der Beschäftigte ist am 22. Mai 2021 zur Arbeitsleistung verpflichtet, jedoch vor Beginn der Arbeit erkrankt: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 22. Mai 2021 und endet am 2. Juli 2021.
- › Der Arbeitnehmer hat am 22. Mai 2021 frei; er erhält ein nach Kalendertagen bemessenes Arbeitsentgelt: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 22. Mai 2021 und endet am 2. Juli 2021.

Tritt schon vor Ablauf der Wartezeit Arbeitsunfähigkeit ein und dauert diese darüber hinaus an, beginnt die Sechs-Wochen-Frist mit dem ersten Tag der fünften Woche des Beschäftigungsverhältnisses.

3.2. Hinzutritt einer anderen Krankheit

Die Begrenzung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf sechs Wochen gilt für jeden Fall von Arbeitsunfähigkeit. Die Anspruchsdauer verlängert sich nicht dadurch, dass eine andere Krankheit – die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht – hinzutritt. (Beispiel 3)

Liegen zwei voneinander völlig unabhängige – in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte – Arbeitsunfähigkeitsfälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung. (Beispiel 4 »)

Ein erneuter sechswöchiger Anspruch besteht selbst dann, wenn die zweite Arbeitsunfähigkeit bereits an dem Tag eintritt, an dem die erste geendet hat, sofern der Arbeitnehmer zwischen beiden Erkrankungen jedenfalls kurzzeitig arbeitsfähig war. Es macht keinen Unterschied, ob der Zeitraum zwischen der ersten und der zweiten Erkrankung mehrere Tage oder nur wenige Stunden umfasst.

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits vor dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.¹⁶

Beispiel 3

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	23.6. bis 15.7.2021	23 Tage
Krankheit A/B	16.7. bis 22.7.2021	7 Tage
Krankheit B	23.7. bis 13.8.2021	22 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A/B	23.6. bis 3.8.2021	42 Tage

Beispiel 4		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	3.8. bis 22.9.2021	51 Tage
Krankheit B	29.9. bis 17.11.2021	50 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	3.8. bis 13.9.2021	42 Tage
Krankheit B	29.9. bis 9.11.2021	42 Tage

Im Zweifelsfall ist die vom Arzt vorgenommene Bestimmung des Zeitpunkts maßgebend, an dem die erste Arbeitsunfähigkeit geendet hat und die zweite eingetreten ist.

Zusammenfassend gilt Folgendes: Selbstständige Verhinderungstatbestände bestehen, wenn der Arbeitnehmer zwischen den beiden Erkrankungen arbeitsfähig war und

- › gearbeitet hat oder
- › nur deswegen nicht arbeiten konnte, weil die Zeit der Arbeitsfähigkeit (unter Umständen nur wenige Stunden) außerhalb der Arbeitszeit lag.

3.3. Ruhendes Arbeitsverhältnis/Freistellung

Ruhen bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die beiden Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses (Pflicht zur Arbeit und zur Entgeltzahlung), sodass zunächst keine Entgeltfortzahlung in Betracht kommt, wird so lange auch die Sechs-Wochen-Frist nicht in Gang gesetzt. Tritt hingegen das Ruhen erst im Verlauf der Arbeitsunfähigkeit ein, zählt diese dann nicht mehr als Grund für den Arbeitsausfall. Der Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts endet. Die Sechs-Wochen-Frist wird unterbrochen.

Die Entgeltfortzahlung lebt auf, sobald die Ruhenswirkung beendet ist. Die Sechs-Wochen-Frist beginnt beziehungsweise läuft weiter. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit – für die aus anderen

Gründen keine Entgeltfortzahlung zu leisten ist – werden hingegen auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet.

Die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht endet für arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter nach sechs Wochen auch dann, wenn der betreffende Mitarbeiter nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die restliche Vertragsdauer freigestellt wird. Eine entsprechende Vereinbarung führt im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass ein Anspruch auf die Arbeitsvergütung über die arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Grundlagen hinaus begründet wird.¹⁷

3.4. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit

Wird ein Arbeitnehmer erneut wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, für die er bereits Entgeltfortzahlung erhalten hat, kommt innerhalb eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses eine Anrechnung der früheren Bezugszeiten in Betracht.¹⁸ Dabei stehen medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen (»2.7.) einer Arbeitsunfähigkeit gleich.¹⁹

Die Anrechnung früherer Zeiten der Entgeltfortzahlung ist aber grundsätzlich nur innerhalb desselben Arbeitsverhältnisses zulässig. Zeitlich frühere Arbeitsverhältnisse zwischen den Vertragsparteien werden nicht berücksichtigt,

es sei denn, zwischen ihnen besteht ein enger sachlicher Zusammenhang. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen mit der Zusage der Wiedereinstellung nach Besserung der Auftragslage entlassen wurde und er seine Beschäftigung zu unveränderten Bedingungen fortsetzen konnte.

Die Frage, ob die Ursache der wiederholten Arbeitsunfähigkeit „dieselbe Krankheit“ oder zumindest dieselbe Krankheitsursache war, ist aus medizinischer Sicht zu beurteilen. Dabei ist als „dieselbe Krankheit“ auch eine solche zu verstehen, die zwar nicht ununterbrochen bestand, aber auf derselben Krankheitsursache beruht. Ohne Rücksicht hierauf gilt allerdings der Ursachenzusammenhang nach Ablauf bestimmter Fristen (Sechs-Monats-Zeitraum; Zwölf-Monats-Zeitraum) als gelöst.

Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht zusammenhängend verläuft, besteht der Anspruch für 42 Kalendertage. Die Zahl der Arbeitstage ist ohne Bedeutung. (Beispiel 5)

3.4.1. Sechs-Monats-Zeitraum

Wird der Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, erhält er während der erneuten Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsentgelt für weitere sechs Wochen. Das setzt aber voraus, dass er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war.²⁰ (Beispiel 6 und Beispiel 7 »)

Beispiel 5

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	22.6. bis 13.7.2021	22 Tage
Krankheit A	16.7. bis 16.8.2021	32 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	22.6. bis 13.7.2021	22 Tage
Krankheit A	16.7. bis 4.8.2021	20 Tage
Insgesamt		42 Tage

Beispiel 6

Erkrankung außerhalb der 6-Monats-Frist		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	21.8. bis 15.10.2020	56 Tage
Krankheit A	7.5. bis 21.5.2021	15 Tage
6-Monats-Zeitraum	7.11.2020 bis 6.5.2021	
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	21.8. bis 1.10.2020	42 Tage
Krankheit A	7.5. bis 21.5.2021	15 Tage

Beispiel 7		
Erkrankung innerhalb der 6-Monats-Frist		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	21.8. bis 5.10.2020	46 Tage
Krankheit A	1.4. bis 15.4.2021	15 Tage
6-Monats-Zeitraum	1.10.2020 bis 31.3.2021	
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	21.8. bis 1.10.2020	42 Tage
Krankheit A	1.4. bis 15.4.2021	0 Tage

Beispiel 8		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	5.8. bis 18.9.2020	45 Tage
Krankheit B	13.1. bis 12.2.2021	31 Tage
Krankheit A	7.4. bis 27.5.2021	51 Tage
6-Monats-Zeitraum	7.10.2020 bis 6.4.2021	
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	5.8. bis 15.9.2020	42 Tage
Krankheit B	13.1. bis 12.2.2021	31 Tage
Krankheit A	7.4. bis 18.5.2021	42 Tage

Zwischenzeitliche Arbeitsunfähigkeiten wegen anderer Krankheiten sind ohne Bedeutung, verändern also den Sechs-Monats-Zeitraum nicht. Auch sonstige Unterbrechungen der Arbeitsleistung (zum Beispiel Urlaub) haben keinen Einfluss. (Beispiel 8)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit der Problematik der Beweislast bei Fortsetzungserkrankungen befasst und dabei folgende Grundsätze aufgestellt:²¹ Ist der Arbeitnehmer wiederholt und länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss er darlegen, dass er nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig wurde. Dazu hat er den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden. Die objektive Beweislast für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen.

3.4.2. Zwölf-Monats-Zeitraum

Es besteht aber auch dann ein Anspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.²² Bei der Anrechnung von Zeiten vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit bleibt jeweils der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit außer Ansatz. Wenn jedoch am Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsleistung mehr erbracht worden ist, beginnt die Zwölf-Monats-Frist bereits mit diesem Tag. (Beispiel 9 »)

3.4.3. Hinzutritt einer früheren Krankheit

Eine hinzugetretene Erkrankung beeinflusst die Entgeltfortzahlung nicht, solange die Arbeitsunfähigkeit wegen der Krankheit fortbesteht, durch die sie begonnen hat. Endet aber die Arbeitsunfähigkeit wegen der ersten Krankheit und bildet nun die hinzugetretene Krankheit den Verhinderungsgrund, sind die früheren Bezugszeiten wegen dieser Krankheit anzurechnen. (Beispiel 10)

Liegen zwei voneinander völlig unabhängige - in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte - Arbeitsunfähigkeitsfälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung. (Beispiel 11 »)

Beispiel 9		
Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A	2.1. bis 30.1.2020	29 Tage
	25.6. bis 24.7.2020	30 Tage
	17.12.2020 bis 8.1.2021	23 Tage
	2.6. bis 9.7.2021	38 Tage
12-Monats-Zeitraum	2.1.2020 bis 1.1.2021	
Entgeltfortzahlung		
	2.1. bis 30.1.2020	29 Tage
	25.6. bis 7.7.2020	13 Tage
	2.6. bis 9.7.2021	38 Tage
Beispiel 10		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	5.1. bis 29.1.2021	25 Tage
Krankheit B	8.6. bis 23.6.2021	16 Tage
Krankheit B/A	24.6. bis 1.7.2021	8 Tage
Krankheit A	2.7. bis 21.7.2021	20 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	5.1. bis 29.1.2021	25 Tage
Krankheit B	8.6. bis 1.7.2021	24 Tage
Krankheit A	2.7. bis 18.7.2021	17 Tage

Beispiel 11		
Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	19.7. bis 13.8.2021	26 Tage
Krankheit A/B	14.8. bis 18.8.2021	5 Tage
Krankheit B	23.8. bis 1.9.2021	10 Tage
Krankheit A	4.10. bis 12.11.2021	40 Tage
Krankheit B	16.11. bis 31.12.2021	46 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	19.7. bis 18.8.2021	31 Tage
Krankheit B	23.8. bis 1.9.2021	10 Tage
Krankheit A	4.10. bis 14.10.2021	11 Tage
Krankheit B	16.11. bis 17.12.2021	32 Tage

Zu beachten
sind der 6-Monats-
Zeitraum und der
12-Monats-Zeitraum.



Sie fragen,
wir antworten.

Kostenfreie Antworten auf
detaillierte Fragen zum Sozial-
versicherungsrecht geben
Ihnen die Fachleute der AOK
in unserem **Expertenforum**.



[aok.de/fk/
expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)

3.5. Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit

Fällt Arbeit durch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit aus, mindert sich die Entgeltfortzahlung auf die Beträge, die ohne die Arbeitsunfähigkeit erzielt worden wären.²³ Es soll keine Besserstellung gegenüber den arbeitenden Kollegen geben. Hieraus folgt, dass für Tage, an denen die Arbeit völlig ruht, kein Entgeltanspruch besteht. Solche Tage verlängern nicht den sechswöchigen Anspruchszeitraum für die Entgeltfortzahlung.



AOK-Service

Details finden Sie in der Broschüre „Kurzarbeit und Schlechtwetter“ der Reihe gesundes **unternehmen**.

Der Entgeltfort-
zahlungsanspruch
von
6 Wochen
verlängert
sich nicht, wenn
eine neue Krankheit
hinzutritt.

Zusammenfassung

- › Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs: Hat der Arbeitnehmer am Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, beginnt der sechswöchige Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst mit dem nächsten Tag.
- › Verschiedene Krankheiten: Bei Beginn einer Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Krankheit entsteht ein neuer sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch.
- › Der Entgeltfortzahlungsanspruch von sechs Wochen verlängert sich nicht, wenn eine neue Krankheit hinzutritt.
- › Nach Ablauf eines Sechs- beziehungsweise Zwölf-Monats-Zeitraums kann ein neuer, sechswöchiger Anspruch entstehen.
- › Kurzarbeit: Bei Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit mindert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch entsprechend.



4. Höhe der Entgeltfortzahlung

Von den Vorschriften über den Entgeltfortzahlungsanspruch darf nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden (§1.4.). Jedoch lässt es das EFZG ausdrücklich zu, dass durch Tarifvertrag eine von den gesetzlichen Regelungen abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden kann. Die Bemessungsgrundlage kann den Geldfaktor und den Zeitfaktor betreffen. Die Tarifvertragsparteien dürfen deshalb unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Arbeitnehmers die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zugrunde legen.

Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge können solche vom Gesetz abweichenden Regelungen nicht schaffen. Es kann aber im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrags die Anwendung seiner Bestimmungen über die Höhe der Entgeltfortzahlung zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden. In den folgenden Ausführungen wird von der geltenden Rechtslage ausgegangen.

Für die Entgeltfortzahlung gilt das Entgeltausfallprinzip; das heißt, der Arbeitgeber zahlt während der Arbeitsunfähigkeit für längstens sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter, das der Beschäftigte in dieser Zeit erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre.

Alle während der Arbeitsunfähigkeit eingetretenen Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis wirken sich somit auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus, etwa:

- › eine Verkürzung der Arbeitszeit (auch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit),
- › eine Erhöhung des Arbeitsentgelts, aber auch
- › ein Statuswechsel (zum Beispiel Übernahme nach der Ausbildung zum Gesellen).

Fällt in die Zeit der Entgeltfortzahlung ein gesetzlicher Feiertag, haben die hierfür maßgebenden Regelungen Vorrang.²⁴



Die Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für längstens sechs Wochen und entspricht der Höhe des Gehalts.

4.1. Fortzuzahlende Entgeltarten

Fortzuzahlen sind alle Bezüge, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte - und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie steuer- und beitragspflichtig sind. Dazu gehören insbesondere das nach Zeit oder Arbeitsleistung bemessene Arbeitsentgelt beziehungsweise die Ausbildungsvergütung sowie die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, wenn zu den entsprechenden Zeiten Arbeit angefallen wäre.



Aktuelle Sachbezugswerte finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br70923**.

Erhielt der Beschäftigte bislang Sachbezüge, wie freie oder verbilligte Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung, sind sie auch in der Zeit der Entgeltfortzahlung vom Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Wenn sie aber nicht in Anspruch genommen werden können, sind sie in bar abzugelten. Dabei können die Werte angesetzt werden, nach denen sich die Steuer und die Sozialversicherungsbeiträge richten.

Zuwendungen für eine Altersversorgung sind ebenfalls fortzuzahlen. Zu den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers gehören Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen. Darüber hinaus zählen auch Zuwendungen an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu den erstattungsfähigen Aufwendungen (zum Beispiel Umlagen zu einer Zusatzversorgungskasse oder zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

Nicht zu berücksichtigen sind hingegen Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

4.1.1. Überstundenvergütung

Überstundenvergütungen werden bei der Ermittlung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt. Dies gilt sowohl für die Grundvergütung als auch für die Überstundenzuschläge.

Nach der Rechtsprechung kann von Überstunden nicht gesprochen werden, wenn der Beschäftigte ständig eine bestimmte Arbeitszeit leistet, diese aber mit der betriebsüblichen oder tariflichen Arbeitszeit nicht übereinstimmt. Es kommt auf die individuelle regelmäßige Arbeitszeit an (§ 4.1.). Sie ist nur dann nicht zu berücksichtigen, wenn die Tarifvertragsparteien unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Mitarbeiters die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zugrunde legen. Der Arbeitgeber, der eine aus Überstunden resultierende Minderung der zu berücksichtigenden durchschnittlichen Arbeitszeit geltend macht, trägt hierfür die Darlegungs- und Beweislast.

4.1.2. Aufwendungsersatz

Ausgenommen von der Entgeltfortzahlung sind auch die Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie davon abhängig ist, ob dem Beschäftigten solche Aufwendungen tatsächlich entstanden sind und ob solche während der Arbeitsunfähigkeit generell nicht anfallen.²⁵ Danach besteht kein Anspruch auf Weiterzahlung von Auslösungen, Schmutzulagen und Fahrkostenerstattungen.

4.2. Berechnung der Entgeltfortzahlung

4.2.1. Monatsentgelt

Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen, ist eine Umrechnung erforderlich, wenn Arbeitsentgelt nur für den Teil eines Monats zu zahlen ist - vor allem also dann, wenn die Entgeltfortzahlung im Lauf eines Monats endet und die Arbeit anschließend nicht sofort wiederaufgenommen wird. In solchen Fällen ist bei der Umrechnung nach folgender Formel vorzugehen:²⁶

Monatsentgelt

: Zahl der Arbeitstage des Monats

x Zahl der Arbeitstage der Entgeltfortzahlung

Damit sind jedoch andere Umrechnungsmethoden (zum Beispiel die Umrechnung nach Kalendertagen) nicht ausgeschlossen. Tarifvertragliche Regelungen haben auch hier Vorrang.

4.2.2. Wochenlohn

Bei festen Wochenlöhnen wird wie folgt umgerechnet:

Wochenlohn

: Zahl der Arbeitstage je Woche
(5 beziehungsweise 6)

x Zahl der Arbeitstage der Entgeltfortzahlung

4.2.3. Stundenlohn

Ein Stundenlohn wird für die Berechnung der Entgeltfortzahlung mit der Zahl der Stunden multipliziert, die infolge der Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind.

4.2.4. Leistungsentgelt

Erhält der Beschäftigte ein sogenanntes Leistungsentgelt (zum Beispiel Akkordlohn), richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem in der regelmäßigen Arbeitszeit erzielbaren Durchschnittsverdienst. Da dieses durch die Arbeitsunfähigkeit entfallene Arbeitsentgelt kaum exakt festzustellen ist, wird in der Regel ein Vergleich erforderlich. Dazu ist die Methode zu wählen, die dem Entgeltausfallprinzip am ehesten gerecht wird. Einem Akkordlöhner ist zum Beispiel das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das er erzielt hätte, wenn er nicht erkrankt wäre. Arbeitet in einer aus zwei Personen bestehenden Akkordgruppe ein Arbeitskollege weiter, ist dessen Vergütung für die Höhe der Entgeltfortzahlung des erkrankten Arbeitnehmers maßgebend.²⁷

Bei der Entgeltfortzahlung ist grundsätzlich vom Arbeitsentgelt eines gleichartig beschäftigten Arbeitnehmers auszugehen. Ist das nicht möglich, wird für die Berechnung der Entgeltfortzahlung der in der Vergangenheit erzielte Durchschnittsverdienst zugrunde gelegt. Hierbei sollte vom letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum (ein Monat oder mindestens vier Wochen) ausgegangen werden. Führt dies nicht zu einem vertretbaren Ergebnis, kann auf die letzten abgerechneten drei Monate (oder zwölf beziehungsweise 13 Wochen) zurückgegriffen werden.

Beispiel 12	
Monatliches Arbeitsentgelt 2021	2.500 €
Weihnachtsgeld 2021	2.500 €
Durchschnittliches arbeitstägliches Arbeitsentgelt 2021	125 €
Kürzung der Sondervergütung je Fehltag um höchstens (25 % von 125 €)	31,25 €
Fehltage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit in 2021 (fiktiv)	10
Kürzung des Weihnachtsgelds um höchstens (10 x 31,25 € =)	312,50 €

4.2.5. Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig.²⁸ Das gilt auch für Fehltage aufgrund einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (»2.7.).

Die Kürzung der Sonderzuwendung darf allerdings für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 25 Prozent des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten. (Beispiel 12)

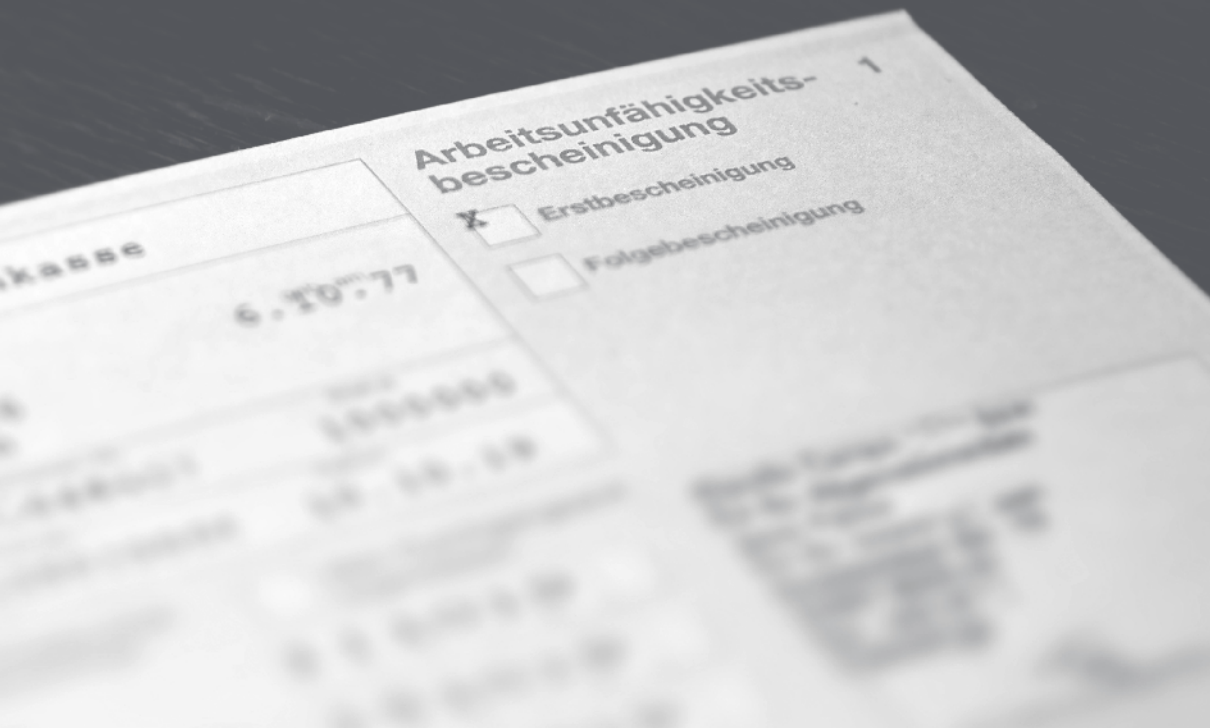
4.2.6. Altersteilzeit

Personen, die verkürzt arbeiten und Leistungen nach dem AltersTZG erhalten, sind für Zeiten, in denen sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, ebenfalls als Arbeitnehmer anzusehen.

Die Kürzung von Sondervergütungen ist beschränkt.

Zusammenfassung

- › Die Entgeltfortzahlung besteht für längstens sechs Wochen in Höhe der Vergütung, die der Arbeitnehmer in dieser Zeit erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre.
- › Während der Arbeitsunfähigkeit eingetretene Veränderungen wirken sich auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus, zum Beispiel eine Verkürzung der Arbeitszeit (auch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit) oder eine Erhöhung des Arbeitsentgelts.
- › Fortzuzahlen sind das Arbeitsentgelt beziehungsweise die Ausbildungsvergütung, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte, inklusive aller Zuschläge wie für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und Zuwendungen für eine Altersversorgung.
- › Nicht berücksichtigt werden Überstundenvergütungen oder Aufwendungsersatz wie Fahrkostenerstattungen.



5. Anzeige, Nachweis und Begutachtung

5.1. Anzeige und Bescheinigung

Wird ein Beschäftigter infolge Krankheit arbeitsunfähig, muss er dies und die voraussichtliche Dauer seinem Arbeitgeber unverzüglich (das heißt ohne schuldhaftes Zögern) mitteilen.²⁹ Eine schuldhafte Verletzung der Anzeigepflicht kann jedoch in Ausnahmefällen zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers führen.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit (AU) von mehr als drei Kalendertagen hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung hierüber vorzulegen, und zwar spätestens am darauffolgenden Arbeitstag. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher verlangen. Ferner kann im Arbeitsvertrag vereinbart

werden, dass eine ärztliche Bescheinigung bereits für den ersten Tag der AU beigebracht werden muss. Anweisungen des Arbeitgebers, die AU vor dem vierten Tag nachzuweisen, unterliegen aber in der Regel dem betrieblichen Mitbestimmungsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).³⁰ Sofern allerdings ein Tarifvertrag bestimmt, dass der Arbeitnehmer bereits für den ersten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen hat, kann dies nicht durch eine Betriebsvereinbarung anders geregelt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag eine Präzisierung auf betrieblicher Ebene vorsieht.³¹ Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann der Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon am ersten Tag der Erkrankung verlangen,

ohne dies begründen zu müssen. Es ist auch nicht erforderlich, dass ein begründeter Verdacht besteht, der Arbeitnehmer habe in der Vergangenheit eine Erkrankung vorgetäuscht.³²



Grundsatz: Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

Dauert die AU länger als in der (Erst-)Bescheinigung angegeben, ist dem Arbeitgeber eine neue ärztliche (Folge-)Bescheinigung vorzulegen, die wiederum die voraussichtliche Zeit der (weiteren) AU nennen muss.³³ Bei stationärer Behandlung stellt der zuständige Krankenhausarzt die entsprechende Bescheinigung aus.

Die Bescheinigung zum Nachweis der AU wird auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung weiterverwendet. Der bisher von den Krankenkassen genutzte „Auszahlungsschein“ ist entfallen. Der Arbeitgeber erhält jetzt auch bei Krankengeldbezug eine Durchschrift der AU in der gewohnten Form.

Solange der Beschäftigte seiner Nachweispflicht vorsätzlich oder fahrlässig nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.³⁴ Sie ist allerdings nachzuholen, wenn später eine Bescheinigung beigebracht und somit eine krankheitsbedingte AU zweifelsfrei nachgewiesen wird.

Zweifelt der Arbeitgeber an der Richtigkeit einer AU, weil sich der Zeitraum einer Krankheit seines Beschäftigten mit dem Zeitraum des von diesem beantragten, aber nicht genehmigten Urlaubs deckt, reichen diese Zweifel nicht aus, den Beweiswert des Attests zu erschüttern.

Die AU wird durch einen Arzt aufgrund einer persönlichen Untersuchung festgestellt.³⁵ Das gilt auch für fortgesetzte Erkrankungen. Nur ein Kassenarzt ist berechtigt, die AU auf dem vereinbarten Vordruck zu bescheinigen. Im Ausnahmefall kann die AU auch in einer Videosprechstunde festgestellt werden. Eine Krankenschreibung ausschließlich auf der Basis eines Telefonats, einer Chat-Befragung oder eines Online-Fragebogens ist nicht zulässig.

Die AU wird der Krankenkasse vom 1. Oktober 2021 an durch die Arztpraxis elektronisch gemeldet.³⁶ Der Arbeitnehmer ist damit von seiner Meldepflicht gegenüber der Krankenkasse befreit.³⁷ Während einer Übergangszeit wird zusätzlich der übliche Vordruck in Papier mit den Daten für die Krankenkasse, für den Arbeitgeber und als Beleg für die Arztpraxis ausgestellt. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten weiterhin eine Bescheinigung auf Papier.

Die Arbeitgeber werden ab 1. Juli 2022 in das Verfahren einbezogen.³⁸ Sie erhalten dann eine elektronische Information über vorhandene Daten. Im elektronischen Verfahren können die für den Arbeitgeber bestimmten Daten von der Krankenkasse abgerufen werden. Die bisher für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung wird weiterhin ausgestellt und dem krankenversicherten Arbeitnehmer ausgehändigt.³⁹

Die AU wird befristet bescheinigt.⁴⁰ Eine fortgesetzte Erkrankung ist am nächsten Werktag nach dem Ende der Befristung durch den Arzt festzustellen.⁴¹ Im Ausnahmefall kann die fortgesetzte AU auch innerhalb eines Monats nach dem vorhergehenden Bewilligungsabschnitt festgestellt werden.⁴² (Beispiel 13 »)

Beispiel 13

Ein Kassenarzt stellt am 8.3.2021 die AU eines Arbeitnehmers fest und bescheinigt diese bis zum 12.3.2021 (Freitag).

Die fortgesetzte AU über den 12.3.2021 hinaus ist am 15.3.2021 festzustellen (im Ausnahmefall bis zum 12.4.2021).

5.2. Begutachtung und Beratung

Sind Beschäftigte länger krank und beziehen Krankengeld, kann konkrete Beratung sinnvoll sein, um den Genesungsprozess zu unterstützen. Der Anspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung durch die Krankenkasse mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, ist gesetzlich verankert. Die Annahme des Angebots ist freiwillig.

Eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Diensts der gesetzlichen Krankenversicherung (MDK) kann von der Krankenkasse eingeholt werden, wenn dies zur Sicherung des Behandlungserfolgs - insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Sozialleistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit - oder zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten erforderlich ist.⁴³

Derartige Zweifel sind besonders dann anzunehmen, wenn

- › der Versicherte auffällig häufig beziehungsweise oft nur für kurze Dauer oder wiederholt an einem Arbeitstag zu Wochenbeginn beziehungsweise -ende arbeitsunfähig ist oder
- › die Bescheinigung von einem Arzt ausgestellt wurde, der durch die Häufigkeit von Krankschreibungen auffällig geworden ist.

In solchen Fällen muss die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich überprüft werden. Auch der Arbeitgeber kann die Einschaltung des Medizinischen Diensts (MD) fordern. Über das Verfahren und die rechtlichen Möglichkeiten informiert Sie die jeweilige Krankenkasse.

5.3. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland gelten besondere Anzeige- und Nachweispflichten.⁴⁴

Das EFZG schreibt ausdrücklich vor, dass der Arbeitnehmer für die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit die schnellstmögliche Art der Übermittlung nutzen und dabei auch die voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort angeben muss. Die Kosten der Mitteilung trägt der Arbeitgeber. In solchen Fällen muss der Arbeitnehmer auch seine Krankenkasse unverzüglich informieren. Ebenso muss er dem Arbeitgeber seine Rückkehr anzeigen.



Mit dem Online-Training „Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren“ der Reihe „Basiswissen Sozialversicherung“ Ihrer AOK erfahren Sie mehr zu diesem Thema.

aok.de/fk/online-trainings

In Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und in der Schweiz besteht die Verpflichtung, dem zuständigen Träger (Krankenkasse) die Arbeitsunfähigkeit direkt mitzuteilen.⁴⁵ Für Abkommenstaaten außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz gelten nach wie vor Sonderregelungen. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) unter dvka.de.

Im Übrigen muss auch ein im Ausland ausgestelltes ärztliches Attest den Anforderungen an inländische Bescheinigungen entsprechen. Damit ist nachvollziehbar darzulegen, dass eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit vorliegt.

Ein ärztliches
Attest aus dem
Ausland muss
den Anforderungen
an inländische
Bescheinigungen
entsprechen.

Zusammenfassung

- › Arbeitsunfähigkeiten, die länger als drei Kalendertage andauern, sind durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen.
- › Die Krankenkasse kann ein Gutachten des MDK anfordern, um den Behandlungserfolg zu sichern oder Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu beseitigen.
- › Auch im Ausland eingetretene Arbeitsunfähigkeiten sind nachzuweisen. Der Nachweis muss den inländischen Anforderungen entsprechen.



Kennen Sie schon die anderen **Fachbroschüren?**

Von „Beiträge“ über „Minijobs“ bis „Studenten und Praktikanten“ –
die **AOK-Fachbroschüren** gesundes **unternehmen** informieren
Sie kostenfrei zu allen Themen der Sozialversicherung. Einfach bestellen
oder downloaden unter:



aok.de/fk/broschueren

6. Ende des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, erlischt auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.⁴⁶ Nur ausnahmsweise bleibt die Leistungspflicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.

längerung zeitlich zusammen, so spricht der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass dies Anlass für die Kündigung war. Entkräften kann das der Arbeitgeber, indem er Tatsachen vorträgt und erforderlichenfalls beweist, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben.

6.1. Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit

Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bleibt weiterhin bestehen, wenn aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit oder ihrer Verlängerung gekündigt wird. Es genügt, dass die Kündigungsmaßnahme ihre objektive Ursache in der Arbeitsunfähigkeit hat. Sie muss innerhalb der Ursachenkette ein entscheidend mitbestimmender Faktor für das Handeln des Arbeitgebers sein.

Kündigt ein Arbeitgeber bereits vor Ablauf der dreitägigen Frist für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und wartet die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht ab, kann er nicht geltend machen, dass ihm bei Ausspruch der Kündigung von der Arbeitsunfähigkeit nichts bekannt gewesen sei. (Beispiel 14)

Dass aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt worden ist, muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen. Fallen jedoch die Kündigung und der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder deren Ver-

Entscheidend ist das erstmalige Fehlen des Arbeitnehmers, nicht der Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Wartet der Arbeitgeber die Nachweisfrist ab und kündigt dann, ohne eine ärztliche Bescheinigung erhalten zu haben, kann er davon ausgehen, dass der Beschäftigte unentschuldig fehlt - selbst wenn er zwischenzeitlich arbeitsunfähig geworden ist. (Beispiel 15 »)

Beispiel 14

1. Fehltag	1.7.2021
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	1.7.2021
Tag der Kündigung	2.7.2021
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	3.7.2021
Ende der Nachweisfrist	4.7.2021
Ende des Arbeitsverhältnisses	11.7.2021
Entgeltfortzahlung maximal bis	11.8.2021

6.2. Aufhebungsvertrag

Die Vorschriften über die Aufrechterhaltung des Entgeltanspruchs über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus entfalten ihre Schutzwirkung auch dann, wenn an die Stelle einer Kündigung ein vom Arbeitgeber vorgeschlagener Aufhebungsvertrag tritt und der eigentliche Grund hierfür in der Arbeitsunfähigkeit zu suchen ist.

6.3. Kündigung durch den Arbeitnehmer

Über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus steht einem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung auch zu, wenn der Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist.⁴⁷ Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher Gründe trifft den Arbeitnehmer.

Zusammenfassung

- › Endet das Arbeitsverhältnis, erlischt auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.
- › Wird dem Beschäftigten aufgrund der Arbeitsunfähigkeit gekündigt, bleibt der Anspruch bestehen.

Kündigt der arbeitsunfähige Arbeitnehmer aus wichtigem Grund, bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erhalten.

Beispiel 15

1. Fehltag	1.7.2021
Ende der Nachweisfrist	4.7.2021
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	4.7.2021
Tag der Kündigung	8.7.2021
Ende des Arbeitsverhältnisses	8.7.2021
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	11.7.2021
Keine Entgeltfortzahlung (unentschuldigte Fehltage)	1.7. bis 3.7.2021
Entgeltfortzahlung	4.7. bis 8.7.2021

7. Schadenersatz

32

Häufig beruht die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise die sie auslösende Krankheit auf einem Ereignis, für das ein Dritter zum Ersatz des entstandenen Verdienstausfalls verpflichtet ist. Trotzdem muss der Arbeitgeber den Anspruch auf Entgeltfortzahlung erfüllen. Der gegen den Schädiger gerichtete Ersatzanspruch für Verdienstausfall geht bis zur Höhe des fortgezahlten Arbeitsentgelts und der Nebenleistungen auf den Arbeitgeber über. Sein Anspruch vermindert sich, wenn auch der Beschäftigte in Höhe seines Entgeltverlusts einen Ersatzanspruch geltend macht, dieser aber nicht ausreicht, um beide in voller Höhe zu entschädigen (wegen Mitverschuldens des Arbeitnehmers). Zu den berücksichtigungsfähigen Nebenleistungen zählen insbesondere die vom Arbeitgeber zu tragenden Anteile an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und seine Aufwendungen für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ferner werden Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Schadenberechnung anteilmäßig berücksichtigt. Der Anteil wird aus dem Verhältnis der Arbeitsunfähigkeitsdauer zum Urlaubs- beziehungsweise Kalenderjahr ermittelt.

Damit der Arbeitgeber den auf ihn übergegangenen Ersatzanspruch durchsetzen kann, macht ihm der Arbeitnehmer unverzüglich alle hierzu erforderlichen Angaben.⁴⁸ Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, darf die Entgeltfortzahlung so lange verweigert werden, bis die Angaben vorliegen.⁴⁹ Das Verweigerungsrecht entfällt rückwirkend, wenn der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkommt.

Der Ersatzanspruch auf Verdienstausfall eines Arbeitnehmers gegen einen Schädiger geht auf den Arbeitgeber über.

Zusammenfassung

- › Bei einem Verschulden Dritter an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend machen. Der Beschäftigte muss dazu alle erforderlichen Angaben machen.



8. Entgeltfortzahlungsversicherung

Durch ein gesetzlich geregeltes Ausgleichsverfahren, die Entgeltfortzahlungsversicherung, werden die wirtschaftlichen Risiken im Krankheitsfall auf eine Gesamtheit vieler Klein- und Mittelbetriebe verteilt. Die rechtliche Grundlage bildet das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG).

Den Arbeitgebern mit bis zu 30 Beschäftigten wird - abhängig vom gewählten Erstattungs-satz - ein Teil ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähige Arbeitnehmer und Auszubildende erstattet. Die Aufwendungen bei Mutterschaft der Beschäftigten werden grundsätzlich allen Arbeitgebern erstattet. Die Arbeitgeber zahlen dafür die Umlagen. Die Höhe dieser Umlagen richtet sich nach dem Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer.

8.1. Zuständige Krankenkasse

Die Entgeltfortzahlungsversicherung wird von der Krankenkasse durchgeführt, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Diese Krankenkasse beziehungsweise die von ihr beauftragte Stelle ist auch für die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen aus den Ausgleichskassen zuständig. Für privat versicherte Arbeitnehmer führt diejenige Krankenkasse die Ausgleichsverfahren durch, die für die Entgegennahme der Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherungsbeiträge zuständig ist. War der Arbeitnehmer noch nie bei einer deutschen Krankenkasse versichert, wählt der Arbeitgeber die für die Ausgleichsverfahren zuständige Krankenkasse.⁵⁰

Die Minijob-Zentrale führt die Entgeltfortzahlungsversicherung für alle geringfügig Beschäftigten durch. Zusätzliche Informationen bietet die Minijob-Zentrale unter minijob-zentrale.de an.



Bei weiteren Fragen berät Sie Ihr AOK-Firmenkundenberater umfassend über die aktuelle Rechtslage und die Vorteile der AOK-Entgeltfortzahlungsversicherung.

8.2. Beteiligte Arbeitgeber

Einige Arbeitgeber sind generell vom Ausgleichsverfahren ausgeschlossen. Ein Erstattungsanspruch im Umlageverfahren U1 oder U2 besteht nicht für mitarbeitende Familienangehörige in landwirtschaftlichen Unternehmen, für Dienststellen der in Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der Hauptquartiere der North Atlantic Treaty Organization (NATO) mit Ausnahme der zivilen Arbeitskräfte. Auch nehmen Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten nicht am Ausgleichsverfahren teil. Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen sind hinsichtlich der Personen, die im Arbeitsbereich der Werkstatt in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen tätig sind, sowie im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich der Werkstatt untergebracht sind, nicht als Arbeitgeber anzusehen. Für diese Personen sind daher von den Werkstätten keine Umlagen abzuführen. Im Gegenzug werden die erbrachten Arbeitgeberaufwendungen von den Krankenkassen nicht erstattet. Bezüglich der auf Grundlage eines Arbeitsvertrags in einer anerkannten Werkstatt beschäftigten Arbeitnehmer gelten die Werkstätten hingegen als Arbeitgeber im Sinn des AAG. Die betreffenden Arbeitnehmer sind in das Ausgleichsverfahren einbezogen.

Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind hinsichtlich der Teilnehmer an Leistungen in derartigen Einrichtungen keine Arbeitgeber im Sinn des AAG.

Ebenso besteht kein Anspruch für Personen im Rahmen bezuschusster betrieblicher Einstiegsqualifizierungen und bezuschusster Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen.

8.2.1. Entgeltfortzahlungsversicherung U1

Der Entgeltfortzahlungsversicherung U1 gehören die Arbeitgeber an, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes – Bund, Länder, Gemeinden und sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts – nehmen grundsätzlich nicht am Ausgleichsverfahren teil. Dasselbe gilt für Spitzenverbände der freien Wohlfahrt.

Hausgewerbetreibende sind ebenfalls vom Ausgleichsverfahren U1 ausgeschlossen. Bei Leiharbeitnehmern ist grundsätzlich der Verleiher Arbeitgeber. Arbeitgeber und damit gegebenenfalls ausgleichsberechtigt ist auch, wer im Haushalt Arbeitnehmer (Haushaltshilfen) beschäftigt.⁵¹

Wird ein Insolvenzverwalter eingesetzt, gilt er als neuer Arbeitgeber. Mit dem Zeitpunkt seiner Einsetzung hat eine Prüfung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen.

8.2.2. Entgeltfortzahlungsversicherung U2

Der Entgeltfortzahlungsversicherung U2 gehören grundsätzlich alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber an (Ausnahmen »8.2.).⁵²

8.2.3. Arbeitgeber mit mehreren Betrieben

Haupt-, Neben- beziehungsweise Zweigbetriebe (auch wenn der Betriebsitz im Ausland ist) zählen zusammen als ein Betrieb, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist. Zur Bewertung der Frage, ob der Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen teilnimmt, ist die Zahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben zusammenzurechnen.

Dabei ist es unerheblich, ob die Beschäftigten der einzelnen Betriebe bei derselben oder bei verschiedenen Krankenkassen versichert sind.

Addiert werden mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers und die Angestellten im Haushalt, wenn die Betriebe in derselben Rechtsform geführt werden.

Bei juristischen Personen ist - unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören - eine eigenständige Beurteilung erforderlich.⁵³

8.2.4. Zu berücksichtigende Arbeitnehmer

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl⁵⁴ werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer versicherungsrechtlichen Stellung und ihrer Krankenkassenzugehörigkeit berücksichtigt. Dabei wird auf die Beschäftigtenzahl am Ersten des maßgeblichen Monats abgestellt.

Gezählt werden auch:

- › Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrechterhalten bleibt (Entsendung beziehungsweise Ausstrahlung) und die im Fall der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch nach dem EFZG haben
- › Unständig Beschäftigte
- › Ausländische Saisonarbeitskräfte ohne A1-Entsendebescheinigung

Nicht mitgezählt werden:

- › Auszubildende, einschließlich Personen, die ein in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben, und Volontäre
- › Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz

- › Im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stammarbeitgeber im Inland aufgelöst und für die ein neuer Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber begründet wurde oder deren Arbeitsvertrag zum Stammarbeitgeber im Inland ruht und für die daneben ein zusätzlicher Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen wird, sodass kein Entgelt beziehungsweise keine Entgeltfortzahlung durch den inländischen Arbeitgeber geleistet wird
- › Menschen mit Behinderungen nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) und Gleichgestellte
- › Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen
- › Menschen mit Behinderungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
- › Heimarbeiter nach §1 Abs. 1 Buchstabe a Heimarbeitergesetz (HAG), es sei denn, durch Tarifvertrag ist bestimmt, dass sie anstelle der Zuschläge nach §10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG im Fall der Arbeitsunfähigkeit wie Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten
- › Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder
- › GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer und Fremdgeschäftsführer)
- › Ordensangehörige, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Art bestimmt ist
- › Ausländische Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer A1-Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaats sind

- › Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie in sonstigen Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung von Bezügen (einschließlich Freistellungen, die auf einer Wertguthabensvereinbarung beruhen), wenn mit dem Ende der Freistellung ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden ist
- › Bei Insolvenz des Unternehmens von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer
- › Bezieher von Vorruhestandsgeld
- › Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung
- › Mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers

Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es bei der Anrechnung auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an:

- › Nicht mehr als 10 Stunden - Anrechnung mit dem Faktor 0,25
- › Nicht mehr als 20 Stunden - Anrechnung mit dem Faktor 0,50
- › Nicht mehr als 30 Stunden - Anrechnung mit dem Faktor 0,75
- › Mehr als 30 Stunden - Anrechnung mit dem Faktor 1

(Beispiel 16)

Beispiel 16

	Beschäftigte Arbeitnehmer	Wöchentliche Arbeitszeit	Anrechenbare Arbeitnehmer
2	Meister	40 Stunden	2
3	Büroangestellte	40 Stunden	3
9	Gesellen	40 Stunden	9
6	Auszubildende	40 Stunden	-
2	schwerbehinderte Arbeitnehmer	40 Stunden	-
1	Teilzeitbeschäftigter	32 Stunden	1
1	Teilzeitbeschäftigter	25 Stunden	0,75
3	Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,5
1	Teilzeitbeschäftigter	12 Stunden	0,5
3	Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	0,75
31	Arbeitnehmer		18,5

8.3. Feststellung der Teilnahme

Die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung muss der Arbeitgeber bei der Eröffnung seines Betriebs beurteilen - ansonsten zu Beginn eines Kalenderjahres. Die Feststellung über die Teilnahme gilt für das gesamte Kalenderjahr. Eine förmliche Bestätigung durch die beteiligten Krankenkassen erfolgt grundsätzlich nicht.

Im Jahr 2021 nimmt ein Arbeitgeber an der Entgeltfortzahlungsversicherung U1 teil, wenn er im Jahr 2020 während eines Zeitraums von mindestens acht Monaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hatte.

Ist der Betrieb im Verlauf des Jahres 2020 errichtet worden, ist im Jahr 2021 die Entgeltfortzahlungsversicherung obligatorisch, wenn im Jahr 2020 in mehr als der Hälfte der Kalendermonate seit Bestehen des Betriebs nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt worden sind. Auch hier wird auf die Beschäftigtenzahlen am Ersten des jeweiligen Monats abgestellt.

Wird ein Betrieb erst im Jahr 2021 errichtet, nimmt er dann teil, wenn anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch ver-

bleibenden Kalendermonate im Jahr 2021 nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Übernahme eines vorhandenen Betriebs wird mit der Errichtung gleichgesetzt. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den restlichen Monaten des Jahres 2021 wird geschätzt. Die einmal getroffene Entscheidung über die Teilnahme oder Nichtteilnahme bleibt auch dann bis zum Jahresende maßgebend, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse anders entwickeln.

Einer Errichtung steht die Übernahme eines Betriebs durch einen anderen Arbeitgeber gleich, wenn ein neuer Betrieb entstanden ist. Bei einem Betriebsübergang, bei dem der Betriebsinhaber wechselt und ein neuer Rechtsträger die wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt, bleibt die für das laufende Kalenderjahr getroffene Feststellung maßgebend. Ist vom Übergang nur ein Betriebsteil betroffen, ist die Teilnahme am Ausgleichsverfahren neu festzustellen.

hungsweise ab Betriebseröffnung für sie gelten soll. Der gewählte Erstattungssatz wird dann der jeweiligen Krankenkasse (möglichst schriftlich) mitgeteilt, bei der die Entgeltfortzahlungsversicherung durchgeführt wird. Arbeitgeber, die bereits am Ausgleichsverfahren U1 teilnehmen, können für das neue Kalenderjahr einen anderen als den bisher geltenden Umlage- und Erstattungssatz wählen. Arbeitgeber, die von einer Wechselmöglichkeit Gebrauch machen wollen, setzen sich mit ihrer Krankenkasse in Verbindung. Sofern der Arbeitgeber seine Wahl nicht anzeigt, werden die Umlagebeträge unter Berücksichtigung des „allgemeinen“ Umlagesatzes entrichtet.

Im Rahmen der von den Rentenversicherungsträgern durchzuführenden Betriebsprüfungen wird auch die Richtigkeit der Entscheidung über die Teil- beziehungsweise Nichtteilnahme an den Ausgleichsverfahren geprüft.

8.4. Beginn und Ende der Teilnahme

Abgesehen von den Jahren der Betriebseröffnung beziehungsweise -schließung gilt die Beteiligung an der Entgeltfortzahlungsversicherung für volle Kalenderjahre. Über die Teilnahme wird auf der Grundlage der Arbeitnehmerzahl des Vorjahres entschieden. Endet die Teilnahme mit dem Jahresende, sind auch nur die Arbeitgeberaufwendungen für die Zeit bis zum 31. Dezember erstattungsfähig. (Beispiel 17)



AOK-Service

Sie eröffnen einen Betrieb?

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie aufgrund der Arbeitnehmerzahl an der Entgeltfortzahlungsversicherung teilnehmen, fragen Sie Ihre AOK.

Bietet die Entgeltfortzahlungsversicherung mehrere Umlage- und Erstattungssätze an, können die Arbeitgeber wählen, welcher Umlage- und Erstattungssatz im kommenden Kalenderjahr bezie-

Beispiel 17

Teilnahme	1.1.2020 bis 31.12.2021
Umlage	1.1.2020 bis 31.12.2021
Entgeltfortzahlung	11.12.2019 bis 15.1.2020 22.12.2021 bis 14.1.2022
Erstattungen	1.1.2020 bis 15.1.2020 22.12.2021 bis 31.12.2021

8.5. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Innerhalb der Entgeltfortzahlungsversicherung gibt es zwei eigenständige Verfahren: den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit U1 und den Ausgleich für Zahlungen bei Mutterschaft U2.

Da ausschließlich die Interessen der Arbeitgeber berührt werden, wirken in den Verwaltungsräten der Krankenkassen nur die Arbeitgebervertreter mit.

8.5.1. Erstattungen an beteiligte Arbeitgeber

Für die Höhe der Erstattung gibt es einen gesetzlichen Rahmen. Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsräten der Krankenkassen über die Erstattungssätze, die in der Satzung verankert werden. Diese kann unter anderem vorsehen, dass die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile durch einen prozentualen Zuschlag abgegolten oder von der Erstattung ausgeschlossen werden. Ferner können in der U1 die erstattungsfähigen Aufwendungen in der Satzung der Krankenkasse auf einen Betrag bis zur Höhe der in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze beschränkt werden. Im Ausgleichsverfahren U2 ist diese Beschränkung nicht zulässig.

8.5.2. Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1)

Zu den erstattungsfähigen Leistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit wegen unverschuldeter Krankheit, bei stationären medizinischen Vorsorgemaßnahmen sowie bei ambulanten und stationären Rehabilitationsmaßnahmen gehören:

- › Die Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer (Beschäftigte)
- › Die weitergezahlte Ausbildungsvergütung an Auszubildende⁵⁵

Auch die Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an Beschäftigte fortgezahlten Arbeitsentgelte werden erstattet. Allerdings kann die Satzung diesen Anspruch auch pauschal abgelden oder ausschließen. Einmalzahlungen, die dem Beschäftigten in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit zufließen, erhöhen nicht den Erstattungsanspruch.

Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) des Arbeitnehmers wie Zahlungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen gehören grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG.

Beiträge der Arbeitnehmer zur bAV, die durch eine Entgeltumwandlung finanziert werden, mindern nicht das erstattungsfähige Arbeitsentgelt.

Die bei einer Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ersparten Anteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die in pauschalierter Form zugunsten des Arbeitnehmers an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind, gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.

Die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten bAV sind nicht erstattungsfähig. Sie werden zwar vom Arbeitgeber an die jeweilige Versorgungseinrichtung abgeführt, ungeachtet der steuerrechtlichen Beurteilung handelt es sich hierbei wirtschaftlich betrachtet aber um Beiträge des Arbeitnehmers. Daher sind die Beträge nicht als Aufwendungen des Arbeitgebers zu betrachten.

Werden Arbeitgeberzuwendungen in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt, gelten besondere Regelungen. Genau wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehören Aufwendungen des Arbeitgebers für die bAV des Arbeitnehmers in Form (jährlich) einmaliger Beitragszahlungen nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Dasselbe gilt, wenn die Beiträge zur bAV in größeren als monatlichen Abständen gezahlt werden (zum Beispiel bei einer viertel- oder halbjährlichen Abrechnung). Eine Umrechnung des Gesamtbeitrags in anteilige Monatswerte ändert am Charakter der Einmalzahlung nichts und führt daher auch nicht zu einer Berücksichtigung im Erstattungsverfahren.

In größeren Zeitabständen als monatlich abgerechnete Zuwendungen des Arbeitgebers zur bAV sind jedoch dann in das Erstattungsverfahren einzubeziehen, wenn sie für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen geleistet werden und damit laufendes Arbeitsentgelt darstellen.

Zuwendungen, die dem laufenden Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und vom Arbeitgeber zeitversetzt und zusammen mit denen für vorangegangene Entgeltabrechnungszeiträume an die jeweilige Versorgungseinrichtung geleistet werden, sind im Rahmen des Erstattungsverfahrens anteilig zu berücksichtigen, also in der Höhe, in der sie für den Erstattungszeitraum angefallen sind.

Für einen Arbeitnehmer in Altersteilzeit hat der Arbeitgeber bei einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung das gesamte ausgefallene Entgelt (inklusive des als Wertguthaben zurückzustellenden Teils), die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung weiterzuzahlen. Erstattungsfähig sind das ausgefallene Entgelt und der als Wertguthaben zurückgestellte Entgeltteil.

Ansprüche des Arbeitnehmers gegen einen Dritten auf Ersatz des Verdienstausfalls gehen für die Zeit der Entgeltfortzahlung anteilig auf den Arbeitgeber über (§7.). Die Erstattung aus der Entgeltfortzahlungsversicherung setzt in diesen Fällen voraus, dass der Schadenersatzanspruch (gegebenenfalls anteilig) an die Krankenkasse abgetreten wird.⁵⁶

Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Lauf eines Arbeitstages beziehungsweise einer Arbeitsschicht für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages beziehungsweise dieser Schicht gezahlte Arbeitsentgelt stellt keine Entgeltfortzahlung im Sinn des EFZG dar und ist daher nicht erstattungsfähig (§3.1.).

Ebenfalls können von der Ausgleichskasse U1 Aufwendungen des Arbeitgebers nicht erstattet werden, wenn von der zuständigen Behörde ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, ohne dass Arbeitsunfähigkeit vorliegt. In diesen Fällen erhält der Arbeitgeber seine Aufwendungen auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§2.3.).

8.5.3. Mutterschaftsaufwendungen (U2)

Die Aufwendungen, die den Arbeitgebern durch die wirtschaftliche Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, werden zu 100 Prozent ersetzt.⁵⁷ Erstattet werden auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (gegebenenfalls in pauschaler Form), die auf das bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfrist fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallen.



Die Erstattung aus der Umlagekasse U2 erfolgt zu 100 Prozent.



Hinsichtlich der Aufwendungen für Altersvorsorge gilt dasselbe wie in der U1.

Unseren Fristenrechner finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br70913**.

Für die Dauer der Schutzfristen nach dem MuSchG erhalten die Arbeitnehmerinnen im Allgemeinen Mutterschaftsgeld. Es wird an gesetzlich krankenversicherte Frauen von ihrer Krankenkasse (begrenzt auf täglich 13 Euro)⁵⁸ und an nicht gesetzlich krankenversicherte Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst wurde, vom Bundesamt für Soziale Sicherung (hier begrenzt auf insgesamt 210 Euro) gezahlt.⁵⁹

Führt ein solches Beschäftigungsverbot zur Minderung oder zum Wegfall des Arbeitsentgelts, zahlt der Arbeitgeber den Ausgleich bis zum vollen durchschnittlichen Arbeitsentgelt.⁶²

In beiden Fällen zahlt der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem täglichen Betrag von 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt.⁶⁰

Der Arzt muss auf Verlangen des Arbeitgebers mitteilen, aufgrund welcher tatsächlichen Arbeitsbedingungen das Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde.⁶³ Der Begriff der Arbeitsunfähigkeit ist für Schwangere so definiert, dass sie bereits dann arbeitsunfähig sind, wenn sie nicht in der Lage sind, leichte Arbeiten in einem zeitlichen Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich auszuüben, ohne sich oder das ungeborene Kind zu gefährden. Besteht ein Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG, liegt generell keine Arbeitsunfähigkeit vor.

Die Schutzfristen für Mütter von acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung werden um den Zeitraum verlängert, der im Sechs-Wochen-Zeitraum vor der Entbindung gegebenenfalls nicht in Anspruch genommen werden konnte.⁶¹ (Beispiel 18)

Treffen ein Beschäftigungsverbot und Kurzarbeit zusammen, sind Leistungen nach dem MuSchG zu erbringen. Das heißt, dass die Krankenkasse Mutterschaftsgeld zahlt. Der Arbeitgeber leistet für dieselbe Zeit den ergänzenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bis zum Erreichen des Nettoarbeitsentgelts.

Abgesehen von den Schutzfristen bestehen Beschäftigungsverbote

- › vor und nach der Entbindung im Hinblick auf entsprechende ärztliche Bescheinigungen und
- › für werdende oder stillende Mütter im Hinblick auf bestimmte Arbeiten, Arbeitsformen und Arbeitszeiten.

Beispiel 18

Letzter Arbeitstag	4.6.2021
Beginn der Schutzfrist	5.6.2021
Mutmaßlicher Entbindungstag	17.7.2021
Tatsächlicher Entbindungstag	10.7.2021
Schutzfrist nach der Geburt	11.9.2021

Die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzte sich um 7 Tage (10.7. bis 16.7.). Um diesen Zeitraum verlängert sich die 8-wöchige Schutzfrist nach der Geburt (statt 4.9. nun 11.9.). Das Mutterschaftsgeld beziehungsweise der Arbeitgeberzuschuss wird ebenfalls bis zum 11.9. gezahlt. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeberzuschuss für den Verlängerungszeitraum voll erstattungsfähig ist.

8.5.4. Erstattungsverfahren

Das infolge Krankheit beziehungsweise Mutterschaft fortgezahlte Arbeitsentgelt erstattet die Krankenkasse dem Arbeitgeber auf Antrag.

Die Anträge auf Erstattung sind durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemuntersuchten maschinellen Entgeltabrechnungsprogrammen oder Ausfüllhilfen (zum Beispiel sv.net) zu übermitteln. Die Erstattungsanträge werden der Datenannahmestelle der jeweils zuständigen Krankenkasse übermittelt, die die Dateien an die Krankenkasse weiterleitet. Ausnahme: Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijob-Zentrale zuständig.

Vorgesehen sind Endabrechnungen oder Zwischenabrechnungen. Der Arbeitgeber kann wählen, ob die Erstattung mittels Überweisung, Gutschrift oder Verrechnung mit dem Beitragsnachweis erfolgen soll.

In aller Regel wird die Erstattung für vergangene Zeiträume beantragt. Zulässig sind jedoch auch Erstattungsanträge, die zukünftige Zeiträume umfassen. Voraussetzung ist, dass das erstattungsfähige Entgelt bei Antragstellung bereits abgerechnet und für den laufenden Abrechnungsmonat gezahlt ist. Die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot müssen grundsätzlich für die Dauer des Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt sein.

Im Datensatz wird unterschieden, ob es sich um einen Antrag auf Erstattung von Krankheitsaufwendungen (Abgabegrund 01), Arbeitgeberaufwendungen bei einem Beschäftigungsverbot (Abgabegrund 02) oder bei Mutterschaftsaufwendungen (Abgabegrund 03) handelt.

Darüber hinaus gelten wie für alle Verfahren die „Gemeinsamen Grundsätze für die Kommunikationsdaten“, die die gleiche Ausgestaltung der technischen Kommunikationswege einschließlich Vor- und Nachlaufsatz regelt.

Arbeitgeber erhalten im AAG-Verfahren immer eine Rückmeldung, wenn dem Antrag nach dem AAG vollständig (Status 1), teilweise (Status 2) oder nicht entsprochen (Status 3) wird. 32 Abweichungsgründe stehen mit dem Datensatz Rückmeldung AAG (DSRA) und dem Datenbaustein Rückmeldung AAG (DBRA) zur Verfügung (»Tabelle Abweichungsgründe«). Außerdem enthält die Rückmeldung die Datenbausteine Name (DBNA) und Ansprechpartner (DBAP).

8.6. Umlagen

Die Krankenkasse ist dazu verpflichtet, die Entgeltfortzahlungsversicherung kostendeckend durchzuführen. Durch Umlagen der beteiligten Arbeitgeber werden die erforderlichen Mittel aufgebracht.⁶⁴

8.6.1. Umlagesätze

Entsprechend zu den beiden eigenständigen Verfahren gibt es unterschiedliche Umlagesätze:

- › U1 für den Ausgleich von Aufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- › U2 für den Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft



AOK-Service

Differenzierte Umlage- und Erstattungssätze in der U1

Für die Erstattung der Aufwendungen bei Krankheit bieten die AOKs differenzierte Umlage- und Erstattungssätze an. So kann jedes an der Entgeltfortzahlungsversicherung teilnehmende Unternehmen einen Erstattungssatz entsprechend den betrieblichen Erfordernissen maßgeschneidert wählen.

Abweichungsgründe:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 01 Erstattungssatz nicht korrekt 02 Erstattungszeitraum abweichend/außerhalb vom Beschäftigungszeitraum 03 Erstattung U1 über RV-BBG-Ost beantragt und auf RV-BBG-Ost reduziert (Satzungsregelung) 04 Erstattung U1 über der RV-BBG-West beantragt und auf RV-BBG-West reduziert (Satzungsregelung) 05 Erstattungszeitraum fällt teilweise in den Bezug einer Entgeltersatzleistung 06 Erstattungszeitraum liegt teilweise im Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung) 07 Erstattungszeitraum teilweise abweichend zum bestehenden EFZ-Anspruch (zum Beispiel Höchstanpruchsdauer überschritten) 08 Erstattung für den ersten Tag der AU beantragt, an dem aber noch gearbeitet wurde 09 Erstattungszeitraum liegt teilweise außerhalb vom Mutterschaftsgeldzeitraum 10 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht korrekt berücksichtigt 11 GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht pauschal berücksichtigt 12 GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht in tatsächlicher Höhe berücksichtigt 13 Antrag umfasst bereits erstattete Zeiträume 14 Sonstige 15 Es konnte keine Teilnahme am Umlageverfahren für den Erstattungszeitraum festgestellt werden 16 Es ist keine Versicherungszeit/Mitgliedschaft für den Beschäftigten feststellbar | <ul style="list-style-type: none"> 17 Geringfügig Beschäftigter - Zuständigkeit Knappschaft-Bahn-See (§2 Abs. 1 AAG) 18 Erstattungszeitraum ist verjährät (§6 Abs. 1 AAG) 19 Beschäftigungsverbot nicht alleiniger Grund für Arbeitsausfall 20 GSV-Beiträge bei U1-Erstattungen nicht erstattungsfähig (Satzungsregelung) 21 Erstattungszeitraum fällt vollständig in den Bezug einer Entgeltersatzleistung 22 Erstattungszeitraum liegt vollständig im Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung) 23 Für den Erstattungszeitraum besteht kein EFZ-Anspruch (zum Beispiel Höchstanpruchsdauer überschritten) 24 Für den Erstattungszeitraum liegt kein Mutterschaftsgeldzeitraum vor 25 Erstattungszeitraum liegt vollständig in einem bereits erstatteten Zeitraum 26 Der Antrag enthält Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht erstattungsfähig sind 27 Für die Person besteht kein Erstattungsanspruch nach dem AAG 28 Fehlzeit bestand aufgrund Erkrankung des Kindes 29 Versagung wegen fehlender Mitwirkung (§4 Abs. 1 AAG) 30 Teilnahme am freiwilligen Ausgleichsverfahren nach §12 AAG 31 Beschäftigungsverbot liegt (teilweise) innerhalb einer Schutzfrist nach dem MuSchG 32 Es liegt kein Beschäftigungsverbot vor |
|---|---|

8.6.2. Bemessungsgrundlagen

Die Umlage U1 wie auch die Umlage U2 werden nach dem Bruttoarbeitsentgelt der Beschäftigten bemessen. Berücksichtigt werden die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer sowie die Vergütungen der Auszubildenden.

Umlagen sind auch für die Arbeitnehmer zu entrichten, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen. Damit hat zum Beispiel ein Arbeitgeber (Spediteur) mit Betriebssitz in Dänemark für die von ihm überwiegend in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer (Berufskraftfahrer), die in Deutschland wohnen und für die die Rechtsvorschriften des Wohnstaats gelten, neben den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen Umlagen nach dem AAG zu

entrichten. Selbstverständlich sind die Krankheits- oder Mutterschaftsaufwendungen für die Arbeitnehmer erstattungsfähig.

Für die Umlageberechnung U1 und U2 ist das Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung - höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung - maßgebend. Umlagebeträge werden generell nur vom laufenden Arbeitsentgelt berechnet. Aus Einmalzahlungen - auch in Fällen der „Märzklausel“ - werden dagegen keine Umlagebeträge erhoben. Wird allerdings laufendes Arbeitsentgelt nach der Vereinfachungsregel wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt abgerechnet, wie es zum Beispiel bei angesparten Mehrarbeitsvergütungen sein kann, sind davon die Umlagen abzuführen. Da-

mit ist eine von der Rentenversicherung abweichende Bemessungsgrundlage heranzuziehen, wenn im Bemessungszeitraum bereits Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entrichtet wurden.

Fiktive Arbeitsentgelte bleiben bei der Beitragsbemessung der Umlagen U1 und U2 unberücksichtigt. Die Umlage wird zum Beispiel für Bezieher von Kurzarbeitergeld nur vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet.

Bei geringfügig Beschäftigten, die rentenversicherungspflichtig sind, wird die Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung nicht berücksichtigt. Auch hier werden die Umlagen nur aus dem tatsächlich erzielten Entgelt erhoben.

Umlagepflichtig in der U1 sind auch die Entgelte von Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum oder ein im Rahmen der Hochschulausbildung vorgeschriebenes betriebliches Praktikum ableisten. Praktika im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums oder als Teil des Studiums (zum Beispiel das praktische Jahr im Rahmen der ärztlichen Ausbildung) begründen keine Umlagepflicht.

Nicht umlagepflichtig im Verfahren U1 sind die Arbeitsentgelte von Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis nicht länger als vier Wochen dauert und bei denen wegen der Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen kann.

Für die Entgelte von Personen, die bei der Ermittlung der Grenze von 30 Arbeitnehmern für die Teilnahme an der U1 ausgeschlossen sind (»8.2.4.), werden keine Umlagen zur U1 erhoben. Eine Ausnahme gilt für Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Heimarbeiter mit tarifvertraglichen Ansprüchen auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und freigestellte Arbeitnehmer.

In der U2 werden Umlagen für alle Beschäftigten und die Auszubildenden entrichtet. Ausgenommen davon sind Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten mit Anspruch auf Beihilfe oder freie Heilfürsorge. Für die bei der Feststellung der Teilnahme an der U1 ausgeschlossenen Personen (»8.2.4.) werden ebenfalls keine Umlagen zur U2 abgeführt. Eine Ausnahme bilden Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Teilnehmer an Freiwilligendiensten, Heimarbeiter, freigestellte Beschäftigte und GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte sind.

Bei Arbeitsentgelten im Übergangsbereich werden Umlagebeträge aus dem reduzierten Arbeitsentgelt berechnet.

8.6.3. Nachweis und Zahlung

Die Umlagebeträge werden zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen in die per Datenübertragung zu übermittelnden Beitragsnachweise eingetragen und gezahlt.

Für geringfügig Beschäftigte führt die Minijob-Zentrale auch die Entgeltfortzahlungsversicherung durch. Umlagebeträge für die Minijobber werden deshalb in den entsprechenden „gesonderten“ Beitragsnachweis eingetragen und gezahlt. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten bucht die Minijob-Zentrale anhand des vorliegenden Haushaltsschecks neben den pauschalen Beiträgen, den Beiträgen zur Unfallversicherung und der Pauschsteuer auch die Umlagebeträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung vom Konto des jeweiligen Haushalts für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli und für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar ab.

8.7. Erstattung bei Spende von Organen, Geweben oder Blut

Wird einem Beschäftigten Entgeltfortzahlung aufgrund einer Lebendspende gewährt, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts einschließlich der darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.⁶⁵

Für die Erstattung ist die Krankenkasse zuständig, die die Kosten für die Krankenbehandlung des Empfängers trägt. Ist der Empfänger bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen im Rahmen einer Krankenvollversicherung abgesichert, übernimmt das private Krankenversicherungsunternehmen die Kostenerstattung für das fortgezahlte Arbeitsentgelt in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes.

Grundlage für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ist ausschließlich das EFZG. Der Erstattungsanspruch besteht daher außerhalb der Umlageversicherung für Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit U1 und wird nicht aus Mitteln der Umlageversicherung finanziert.



Weitere Details zur Entgeltfortzahlung und zum Ausgleichsverfahren finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br70910**.

Zusammenfassung

- › Durch die Entgeltfortzahlungsversicherung werden die wirtschaftlichen Risiken im Krankheitsfall für Klein- und Mittelbetriebe gemindert.
- › Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft der Beschäftigten werden grundsätzlich allen Arbeitgebern erstattet.
- › Zur Finanzierung zahlen die Arbeitgeber Umlagen, die nach den Entgelten der Beschäftigten bemessen und zusammen mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die Krankenkassen gezahlt werden.
- › Erstattungsanträge werden im maschinellen Verfahren gestellt.
- › Es gibt differenzierte Umlage- und Erstattungssätze für die Erstattung der Aufwendungen bei Krankheit.



9. Krankengeld

9.1. Leistung der Krankenkasse

Arbeitnehmer haben neben dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus den gleichen Gründen einen Anspruch auf Krankengeld, wenn sie gesetzlich krankenversichert sind.⁶⁶ Den Anspruch haben sowohl versicherungspflichtig beschäftigte als auch krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, die freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

Krankengeld wird regelmäßig nach der Entgeltfortzahlung geleistet. Es schließt sich unmittelbar an und ist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber für sechs Wochen oder für einen kürzeren Zeitraum Entgeltfortzahlung geleistet hat. Zum

Beispiel, weil Vorerkrankungszeiten angerechnet wurden. Die Krankenkasse tritt auch mit Krankengeld ein, wenn der Arbeitgeber zu Recht (zum Beispiel während der Wartezeit) oder zu Unrecht (zum Beispiel, weil er irrtümlich von einer selbst verschuldeten AU ausgegangen ist) die Entgeltfortzahlung verweigert.⁶⁷ (Beispiel 19 Varianten a bis c »)

Das Krankengeld wird aus dem kalendertäglichen Regelentgelt des letzten betrieblichen Abrechnungszeitraums berechnet.⁶⁸ Beitragspflichtige Einmalzahlungen des letzten Jahres werden berücksichtigt (kumuliertes Regelentgelt). Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Regelentgelts, darf aber 90 Prozent des Netto-

Beispiel 19

- a) Arbeitnehmer A ist seit dem 4.3.2021 bis auf Weiteres arbeitsunfähig krank.
Er erhält bis zum 14.4.2021 Entgeltfortzahlung. Die Krankenkasse zahlt vom 15.4.2021 an Krankengeld.
- b) Arbeitnehmer B steht seit dem 1.3.2021 in einem Arbeitsverhältnis. Er erkrankt während der Wartezeit und ist seit dem 5.3.2021 bis auf Weiteres arbeitsunfähig.
Er erhält bis zum Ende der Wartezeit (28.3.2021) Krankengeld. Vom 29.3. bis zum 9.5.2021 zahlt der Arbeitgeber das Entgelt fort. Ab 10.5.2021 leistet die Krankenkasse erneut Krankengeld.
- c) Arbeitnehmer C erleidet einen Sportunfall und ist seit dem 6.4.2021 deswegen bis auf Weiteres arbeitsunfähig krank. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass die AU selbst verschuldet ist, und verweigert die Entgeltfortzahlung.
Die Krankenkasse zahlt seit dem 6.4.2021 Krankengeld. Wenn sich herausstellt, dass die AU nicht selbst verschuldet ist, hat die Krankenkasse einen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber in Höhe des Krankengelds und des Krankenkassenanteils an den Beiträgen.

arbeitsentgelts (einschließlich eines Anteils aus Einmalzahlungen) nicht überschreiten. Wenn Einmalzahlungen berücksichtigt werden, ist ein weiterer Vergleich mit dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt aus laufenden Bezügen erforderlich. Dieser Wert darf nicht überschritten werden. Das Ergebnis ist das Bruttokrankengeld, also der Zahlbetrag des Krankengelds. (Beispiel 20 »)

Vom Bruttokrankengeld werden Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt. Soweit sie auf den Zahlbetrag des Krankengelds entfallen, sind sie hälftig von der Krankenkasse und dem Versicherten zu tragen (Ausnahme: Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung).

Das Krankengeld wird für jeden Kalendertag ausgezahlt - bei vollständig belegten Kalendermonaten für höchstens 30 Tage. Ein Jahr nach dem Entgeltabrechnungszeitraum wird das Krankengeld an die Entwicklung der Löhne und Gehälter angepasst. Es wird für längstens 78 Wochen gezahlt. Die Zeit der Entgeltfortzahlung wird darauf angerechnet.

Zusammenfassung

- › Krankengeld wird von der Krankenkasse gezahlt, wenn der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leistet oder der Anspruch darauf erschöpft ist.
- › Die fortgesetzte AU ist fristgerecht festzustellen. Sie wird der Krankenkasse und dem Arbeitgeber (elektronisch) gemeldet.
- › Die Krankenkasse kann die AU durch den Medizinischen Dienst begutachten lassen (insbesondere bei Zweifeln an der AU).
- › Das Krankengeld wird aus dem Arbeitsentgelt des letzten Abrechnungszeitraums ermittelt und höchstens bis zum laufenden Nettoarbeitsentgelt geleistet.
- › Vom Krankengeld sind Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten, die sich die Krankenkasse und der Versicherte grundsätzlich teilen.

Beispiel 20			
Sachverhalt			
Bruttoarbeitsentgelt (laufendes Arbeitsentgelt)			2.800 €
Nettoarbeitsentgelt (aus dem laufenden Arbeitsentgelt)			2.050 €
In der Krankenversicherung beitragspflichtiger Teil der Einmalzahlung (brutto)			2.800 €
Regelentgelt			
Regelentgelt (aus dem laufenden Arbeitsentgelt)	2.800 €	: 30 =	93,33 €
Hinzurechnungsbetrag (Regelentgelt)	2.800 €	: 360 =	7,78 €
Kumuliertes Regelentgelt			101,11 €
Nettoentgelt			
Nettoarbeitsentgelt (aus dem laufenden Arbeitsentgelt)	2.050 €	: 30 =	68,33 €
Hinzurechnungsbetrag (Nettoarbeitsentgelt)	(68,33 € : 93,33 €)	x 7,78 €	5,70 €
Kumuliertes Nettoarbeitsentgelt			74,03 €
Krankengeld			
Krankengeld (70 % des kumulierten Regelentgelts)			70,78 €
Vergleich mit 90 % des kumulierten Nettoarbeitsentgelts			66,63 €
Vorläufiger Krankengeldzahlbetrag			66,63 €
Vergleich mit 100 % des laufenden Nettoarbeitsentgelts			68,33 €
Endgültiger Krankengeldzahlbetrag			66,63 €

9.2. Arbeitgeberzuschuss

Ein Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld wird angerechnet, wenn es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt.⁶⁹ Davon ist auszugehen, wenn die Leistung des Arbeitgebers zusammen mit dem Krankengeld das monatliche Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 Euro übersteigt. Dazu wird das Nettoarbeitsentgelt mit dem Nettokrankengeld verglichen. Wird die Grenze von 50 Euro überschritten, ist der Teil der Arbeitgeberleistung auf das Krankengeld anzurechnen, der zusammen mit dem Nettokrankengeld das Vergleichsnettoarbeitsentgelt überschreitet. (Beispiel 21 »)

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt wird um den Nettobetrag der kalendertäglichen beitragspflichtigen Arbeitgeberleistung gekürzt.

Zusammenfassung

- › Ein Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld ist beitragsfrei, wenn die Bruttoleistung zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 Euro überschreitet.
- › Das Krankengeld wird um den Nettobetrag des kalendertäglichen beitragspflichtigen Teils einer Arbeitgeberleistung gekürzt.

Beispiel 21

Bruttoarbeitsentgelt (monatlich)	3.000 €
Nettoarbeitsentgelt (monatlich)	1.900 €
Zuschuss des Arbeitgebers brutto (monatlich)	600 €
Bruttokrallengeld (kalendertäglich)	57 €
PV-Beitrag (3,05 % : 2 = 1,525 %)	0,87 €
RV-Beitrag (18,6 % : 2 = 9,3 %)	5,30 €
ALV-Beitrag (2,4 % : 2 = 1,2 %)	0,68 €
Nettokrallengeld (kalendertäglich)	50,15 €
Nettokrallengeld (monatlich)	1.504,50 €
„Sozialversicherungsfreibetrag“	395,50 €

Der „Sozialversicherungsfreibetrag“ wird durch die Bruttozahlungen des Arbeitgebers monatlich um 204,50 € (600 € - 395,50 €) überschritten. Dieser Betrag überschreitet die Freigrenze von 50 €. Deswegen ist die Leistung des Arbeitgebers in dieser Höhe (204,50 €) eine beitragspflichtige Einnahme. Das Krankengeld ruht in Höhe des Nettobetrags dieser beitragspflichtigen Einnahme.

9.3. Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

Sobald für einen Arbeitgeber ersichtlich ist, dass für einen weiterhin arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiter der Entgeltfortzahlungsanspruch endet, löst der Arbeitgeber einen Datensatz an die Krankenkasse aus. Er enthält die für die Berechnung des Krankengelds notwendigen Daten. Dazu gehören auch Arbeitgeberleistungen während des Krankengeldbezugs (zum Beispiel Zuschuss zum Krankengeld, Sachbezüge).

Anfragen des Arbeitgebers zu anrechenbaren Vorerkrankungen (Entgeltfortzahlung) werden ebenfalls über den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (EEL) gestellt. Die notwendige Rückmeldung der Krankenkasse erfolgt ebenfalls maschinell. Die Anfrage des Arbeitgebers ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig:

- › Für die aktuelle AU liegt ein Nachweis vor.
- › In den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen AU liegt mindestens eine bescheinigte Vorerkrankung.
- › Die Summe der Zeiten der anzufragenden AUs beträgt mindestens 30 Tage.

Die Krankenkasse des Arbeitnehmers prüft die Anfrage des Arbeitgebers und informiert automatisch, sobald alle erforderlichen Bescheinigungen der AU eingegangen und Rückfragen an den Arzt beantwortet sind. Die Krankenkasse meldet die Ergebnisse über den Datenaustausch EEL zurück. Anrechenbare Vorerkrankungen werden entsprechend gekennzeichnet. Im systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers oder in der maschinellen Ausfüllhilfe wird das Kennzeichen in Klartext übersetzt.

Die Krankenkasse teilt automatisch mit, wann der Krankengeldbezug endet. Hierbei wird durch entsprechende Verschlüsselungen unterschieden, ob die Zahlung wegen eingetretener Arbeitsfähigkeit oder der erreichten Höchstbezugsdauer (Aussteuerung) eingestellt wird.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld oder gewährt er geldwerte Vorteile (zum Beispiel einen Firmenwagen), übermittelt die Krankenkasse dem Arbeitgeber alle notwendigen Angaben zur Berechnung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts.



Die Datenannahmestellen der gesetzlichen Krankenkassen fungieren beim Datenaustausch EEL als Annahme- und Weiterleitungsstellen. Der Arbeitgeber übermittelt die Daten an die Datenannahmestelle der Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. Wenn keine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse besteht (zum Beispiel bei privat versicherten Arbeitnehmern), wählt der Arbeitgeber für die Meldung eine beliebige Datenannahmestelle einer gesetzlichen Krankenkasse.

Die Datenannahmestelle der Krankenkasse bestätigt dem Absender die Datenlieferung und prüft die Daten auf Plausibilität. Der Arbeitgeber erhält eine Verarbeitungsbestätigung mit dem Ergebnis der Plausibilitätsprüfung. Der Absender der Datei kann durch entsprechende Kennzeichnung im Datensatz auf eine positive Verarbeitungsmeldung verzichten, nicht aber auf die Rückmeldung einer negativen Verarbeitungsbestätigung.

Damit die Rückmeldungen der Krankenkasse, die ebenfalls über die Datenannahmestelle laufen und regelmäßig vom Arbeitgeber abzurufen sind, stets richtig adressiert sind, werden Veränderungen der Adressierung des Arbeitgebers der Datenannahmestelle über einen speziellen Abgabegrund gemeldet. So kann der Arbeitgeber während der Krankengeldzahlung an einen Beschäftigten relevante Angaben ändern, wie beispielsweise die Beauftragung eines Steuerberaters oder eines Lohnbüros.

Nähere Informationen zum Datenaustausch von Entgeltersatzleistungen finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, **Webcode br7096**.

Zusammenfassung

- › Daten zwischen Krankenkasse und Arbeitgeber werden ausschließlich maschinell ausgetauscht.
- › Auf diesem Weg stellt der Arbeitgeber seine Anfragen zu anrechenbaren Vorerkrankungszeiten (Entgeltfortzahlung).
- › Der Arbeitgeber löst einen Datensatz mit den für das Krankengeld erforderlichen Informationen aus.

Abkürzungen

50

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz	SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
AltersTZG	Altersteilzeitgesetz		
AU	Arbeitsunfähigkeit		
AU-Richtlinie	Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie	SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Kranken- versicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit		
BAG	Bundesarbeitsgericht		
bAV	Betriebliche Altersversorgung	SGB IX	Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz		
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch		
Datenaus- tausch EEL	Datenaustausch Entgelt- ersatzleistungen	SGB X	Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
DVKA	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland	SvEV	Sozialversicherungsentgelt- verordnung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz		
EU	Europäische Union	VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum		
GKV-SpiBu	Spitzenverband Bund der gesetzlichen Krankenkassen	ZVK	Zusatzversorgungskasse
HAG	Heimarbeitsgesetz		
MD	Medizinischer Dienst		
MuSchG	Mutterschutzgesetz		
NachwG	Nachweisgesetz		
NATO	North Atlantic Treaty Organization		

Rechtsquellen

1 § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG
2 § 8 SGB IV
3 § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V
4 § 10 Abs. 4 EFZG
5 § 12 EFZG
6 § 115 Abs. 1 SGB X
7 § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG
8 BAG-Urteil vom 28.1.2004 - 5 AZR 58/03
9 BAG-Urteil vom 18.3.2015 - 10 AZR 99/14
10 BAG-Urteil vom 26.10.2016 - 5 AZR 167/16
11 § 3a Abs. 1 Satz 1 EFZG
12 § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG
13 BAG-Urteil vom 25.5.2016 - 5 AZR 298/15
14 § 616 Satz 1 BGB oder ggf. Tarifvertrag
15 § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG
16 BAG-Urteil vom 11.12.2019 - 5 AZR 505/18
17 BAG-Urteil vom 23.1.2008 - 5 AZR 393/07
18 § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG
19 § 9 Abs. 1 EFZG
20 § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG
21 BAG-Urteil vom 13.7.2005 - 5 AZR 389/04
22 § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG
23 § 4 Abs. 3 EFZG
24 § 4 Abs. 1 bis 3 EFZG, BAG-Urteil vom
1.12.2004 - 5 AZR 68/04
25 § 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG
26 BAG-Urteil vom 14.8.1985 - 5 AZR 384/84
27 BAG-Urteil vom 26.2.2003 - 5 AZR 162/02
28 § 4a EFZG
29 § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG
30 BAG-Urteil vom 23.8.2016 - 1 ABR 43/14
31 BAG-Urteil vom 26.2.2003 - 5 AZR 112/02
32 BAG-Urteil vom 14.11.2012 - 5 AZR 886/11
33 § 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG
34 § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG
35 § 4 Abs. 1 Satz 2 AU-Richtlinie
36 § 295 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 10 SGB V
37 § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V
38 § 109 SGB IV
39 § 5 Abs. 1a EFZG

40 § 46 Satz 1 SGB V
41 § 46 Satz 2 SGB V
42 § 46 Satz 3 SGB V
43 § 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V
44 § 5 Abs. 2 EFZG
45 Verordnung (EG) Nr. 883/2004
46 § 8 EFZG
47 § 8 Abs. 1 Satz 2 EFZG
48 § 6 Abs. 1 und 2 EFZG
49 § 7 Abs. 1 Nr. 2 EFZG
50 § 2 Abs. 1 Satz 3 AAG
51 Grundsätzliche Hinweise Ausgleichs-
verfahren der Arbeitgeberaufwendungen
bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und
Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren)
vom 19.11.2019
52 § 1 Abs. 2 AAG
53 § 1 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG
54 § 3 Abs. 1 AAG
55 § 1 Abs. 1 AAG
56 § 5 AAG
57 § 1 Abs. 2 AAG
58 § 24i SGB V
59 § 19 Abs. 2 MuSchG
60 § 20 MuSchG
61 § 3 Abs. 1 MuSchG
62 § 18 MuSchG
63 BAG-Urteil vom 7.11.2007 - 5 AZR 883/06
64 § 7 AAG
65 § 3a Abs. 2 EFZG
66 § 44 Abs. 1 SGB V
67 § 115 SGB X
68 § 47 Abs. 1 SGB V
69 § 23c Abs. 1 SGB IV



Kennen Sie die **Online-Seminare** der AOK?

TERMINE 2021

Februar

Entsendungen

Februar und März

Resilienz

März

Minijobs

April und Mai

Basiswissen Sozialversicherung
(3 Module)

Juni

Erholung und Schlaf

Oktober

Meldeverfahren und elektronische
AU-Bescheinigung

November

Trends & Tipps 2022



Jetzt informieren unter aok.de/fk/online-seminare



Sie wollen über Seminartermine und Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

→ Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Sie möchten sich zeit- und ortsunabhängig fortbilden und Ihr fachspezifisches Wissen erweitern?

→ Dann nutzen Sie unsere kostenfreien Online-Trainings unter aok.de/fk/online-trainings



Sie suchen zuverlässige und umfassende Informationen zur Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

→ Dann recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber