

gesundes  
unternehmen



# Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

Fachinformationen für Arbeitgeber 2024

AOK. Die Gesundheitskasse.

# Impressum

gesundes unternehmen

## **Broschüre Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren**

### **Herausgeber:**

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31,  
10178 Berlin

### **Verlag und Redaktion:**

Ministry Group GmbH,  
Stadtdeich 2-4,  
20097 Hamburg  
Internet: [ministrygroup.de](http://ministrygroup.de)

Momentum Data Driven Stories GmbH,  
Am Sandtorkai 27,  
20457 Hamburg

### **Arbeitsrechtliche Beratung:**

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

### **Gestaltung:**

Ministry Group GmbH

### **Erscheinungsweise:**

jährlich

### **Rechtsstand:**

1.1.2024

### **Titelbild:**

Dreet Production via Getty Images

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „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.

©AOK 1/2024

# Vorwort

In der vorliegenden Broschüre der Reihe „gesundes unternehmen“ stellen wir Ihnen die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung und ihre Anwendung in der betrieblichen Praxis vor.

Zum 1. Januar 2024 gab es Neuregelungen beim Krankengeld.

Seit dem 1. Januar 2023 ist der Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für alle Arbeitgeber verpflichtend.

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 Beschäftigten wegen Krankheit oder auch Mutterschaft sind Unternehmen 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 (»8.5).

Die Ausführungen zur Entgeltfortzahlung werden um Inhalte zum Krankengeld ergänzt, das von der Krankenkasse des beziehungsweise der Beschäftigten gezahlt wird.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK  
Die Gesundheitskasse.

## Mehr News & Infos

[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)  
Das Arbeitgeberportal  
Ihrer AOK

**Die Rechtsquellen zu verschiedenen fachlichen Inhalten, die mit einer Hochziffer versehen sind, haben wir auf der Seite 57 für Sie zusammengestellt. Auf der Seite 56 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.**

**Hinweis: In Ausführungen/Beispielen wird unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.**



Rechtliche Bestimmungen



Dauer der Entgeltfortzahlung



Entgeltfortzahlungsversicherung

# Alle Themen im Überblick

<b>1</b>	<b>Rechtliche Bestimmungen</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>Anzeige, Nachweis und Begutachtung</b>	<b>28</b>
1.1	Geltungsbereich	6	5.1	Anzeige und Bescheinigung	28
1.2	Minijobbende	6	5.2	Vorerkrankungsanfrage	30
1.3	Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	7	5.3	Begutachtung und Beratung	31
1.4	Unabdingbarkeit	7	5.4	Arbeitsunfähigkeit im Ausland	32
1.5	Verweigerung der Entgeltfortzahlung	7			
<b>2</b>	<b>Anspruchsvoraussetzungen</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>Ende des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>34</b>
2.1	Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis	8	6.1	Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit	34
2.2	Arbeitsverhinderung	8	6.2	Aufhebungsvertrag	35
2.3	Arbeitsunfähigkeit	8	6.3	Kündigung durch Beschäftigte	35
2.4	Selbstverschulden	9			
2.5	Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation	10	<b>7</b>	<b>Schadenersatz</b>	<b>36</b>
2.6	Organspende	10			
2.7	Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen	10	<b>8</b>	<b>Entgeltfortzahlungsversicherung</b>	<b>37</b>
2.8	Arbeitspflicht dem Grund nach	11	8.1	Zuständige Krankenkasse	37
2.9	Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen	13	8.2	Beteiligte Arbeitgeber	38
			8.3	Feststellung der Teilnahme	40
<b>3</b>	<b>Dauer der Entgeltfortzahlung</b>	<b>15</b>	8.4	Beginn und Ende der Teilnahme	42
3.1	Sechs-Wochen-Frist	15	8.5	Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	42
3.2	Hinzutritt einer anderen Krankheit	16	8.6	Umlagen	47
3.3	Ruhendes Arbeitsverhältnis/ Freistellung	17	8.7	Erstattung bei Spende von Organen, Geweben oder Blut	49
3.4	Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit	18			
3.5	Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit	22	<b>9</b>	<b>Krankengeld</b>	<b>50</b>
<b>4</b>	<b>Höhe der Entgeltfortzahlung</b>	<b>23</b>	9.1	Leistung der Krankenkasse	50
4.1	Fortzuzahlende Entgeltarten	24	9.2	Arbeitgeberzuschuss	50
4.2	Berechnung der Entgeltfortzahlung	25	9.3	Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	52
			9.4	Krankheit eines Kindes	53
			<b>Anhang</b>		<b>56</b>
				Abkürzungen	56
				Rechtsquellen	57



# 1 Rechtliche Bestimmungen

Die gesetzlichen Regelungen über die Entgeltfortzahlung sind für alle Beschäftigten im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) zusammengefasst.

Dieses Gesetz enthält folgenden Grundsatz: Sind Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch ihren Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen.<sup>1</sup>

## 1.1 Geltungsbereich

Das EntgFG 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 Beschäftigte 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 Beschäftigten im Sinne des EntgFG.

## 1.2 Minijobbende

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

### 1.3 Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen gleichgestellte Personen haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für Heimarbeiter gilt daher der allgemeine Beitragssatz. Ungeachtet dessen besteht für sie ein (sofortiger) Krankengeldanspruch.<sup>3</sup> Außerdem erhält dieser Personenkreis 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 EntFG erhalten.<sup>4</sup>

### 1.4 Unabdingbarkeit

Vom gesetzlichen Recht der Entgeltfortzahlung beziehungsweise der Zuschläge an Heimarbeiter (»1.3) darf grundsätzlich nicht zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden.<sup>5</sup> Abweichungen zulasten der Beschäftigten sind lediglich hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Rahmen eines Tarifvertrags zulässig. Unbeschränkt möglich sind

dagegen Abweichungen zugunsten der Beschäftigten (zum Beispiel eine längere Entgeltfortzahlungsdauer).

### 1.5 Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Sollte der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nicht nachkommen, erhält das Mitglied zunächst Krankengeld. Der Anspruch der Beschäftigten gegen den Arbeitgeber geht bis zur Höhe des gezahlten Krankengelds auf die Krankenkasse über.<sup>6</sup> Sie nimmt dann hinsichtlich dieses Anspruchs die weitere Klärung mit dem Arbeitgeber vor.

#### Zusammenfassung

- Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt die Ansprüche der Beschäftigten auf Fortzahlung ihres Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit. Beschäftigte, die arbeitsunfähig erkranken, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
- Fast alle Beschäftigten 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 Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit unverschuldet daran gehindert werden, ihre Beschäftigung auszuüben.

### 2.1 Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis

Die Anwendung des EntgFG setzt ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis voraus. Grundlage dafür ist der Abschluss eines Arbeitsbeziehungsweise 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 seinen Beschäftigten auszuhändigen.<sup>7</sup>

Bestehen gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse, haben Beschäftigte gegen jeden ihrer 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 Beschäftigte 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 ihrer Arbeitsleistung verhindert sind.

### 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 Beschäftigte infolge Krankheit daran gehindert sind, ihrer bisherigen Berufstätigkeit nachzugehen, oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung ihres Zustands weiterarbeiten könnten.

Auch bei einer Pandemie wie Corona besteht die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wurde allerdings eine Quarantäne angeordnet oder besteht eine konkrete Infektionsgefahr, wird den Beschäftigten 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).

Sind Beschäftigte infolge einer Viruserkrankung wie COVID-19 arbeitsunfähig, so haben sie Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Das gilt allerdings nur, wenn sie hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kann vorliegen, wenn Beschäftigte im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts verstoßen haben. Beschäftigte sind 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 Körperersatzstücks 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.<sup>8</sup>

## 2.4 Selbstverschulden

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn sie 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 oder der Beschäftigten schließen lassen, muss ausnahmsweise er oder sie 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 alkoholabhängigen Beschäftigten ein Selbstverschulden anzunehmen ist, wenn sie nach einer Therapie rückfällig werden, ist eine Frage des Einzelfalls und im Streitfall durch ein fachmedizinisches Gutachten zu klären.<sup>9</sup>

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

- Tätlicher Auseinandersetzung, wenn Beschäftigte die Auseinandersetzung provoziert oder begonnen haben (einzelfallabhängig)
- Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften
- Missachtung ärztlicher Anordnungen und pflichtwidrigem Verhalten
- Verkehrsunfällen, wenn Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten als Verkehrsteilnehmende verstoßen haben (zum Beispiel Verkehrsunfall nach Tabletteneinnahme, wenn im Beipackzettel auf eine Beeinträchtigung der Fahrtauglichkeit hingewiesen wird, oder Trunkenheitsfahrten, auch Mitfahrt bei erkennbar fahruntüchtigen Fahrern oder Fahrerinnen oder Missachtung der Vorfahrt)

### **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.<sup>10</sup>

## **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 EntgFG 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.<sup>11</sup>

## **2.7 Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen**

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen besteht auch bei medizinischen Maßnahmen zur Vorsorge oder Rehabilitation.<sup>12</sup> 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.

Beschäftigte, die nicht gesetzlich kranken- oder rentenversichert sind, müssen einen entsprechenden Nachweis durch ärztliche Verordnung erbringen.

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.<sup>13</sup>

## 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.

### 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 Beschäftigte während eines Bildungsurlaubs (Landesrecht) arbeitsunfähig erkranken.

### 2.8.3 Unbezahlter Urlaub

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

- 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 Besuch einer ärztlichen Praxis

Ist während der Arbeitszeit eine (zahn-)ärztliche Behandlung notwendig und liegt eine arbeitsunfähige Erkrankung vor, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Liegt keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, besteht unter Umständen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung wegen kurzfristiger Arbeitsverhinderung.<sup>14</sup> Kann der Besuch einer ärztlichen Praxis 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 32 Wochenstunden ausgeübt (gilt für Geburten ab dem 1. September 2021; für Geburten bis zum 31. August gelten 30 Wochenstunden) 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 unterliegen dem ärztlichen Urteil.

### 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 Beschäftigte nicht an dem Streik beteiligen und grundsätzlich hätten beschäftigt werden können. Bei Arbeitsunfähigkeit nach Beginn der Arbeitskampfmaßnahmen besteht nur dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn die betroffenen Beschäftigten nicht am Arbeitskampf beteiligt waren.

### 2.8.9 Unentschuldigtes Fehlen

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

### 2.8.10 Freiheitsstrafe

Bei Freiheitsstrafen (auch Untersuchungshaft) besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch dann, wenn Beschäf-

tigte sich zum Vollzug einer Jugendstrafe in einer Jugendstrafanstalt befinden oder wenn sie einen Dauerarrest verbringen.

Bei Strafgefangenen, die im Rahmen der Resozialisierung im Freigang 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. Beschäftigte, die in den ersten vier Wochen

des Arbeitsverhältnisses erkranken, haben also erst ab der fünften Woche Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung. Während der Wartezeit ist – soweit die Anspruchsvoraussetzungen dafür erfüllt werden – die finanzielle Absicherung durch das Krankengeld gewährleistet (**»9.1**). Der Krankengeldanspruch besteht dann ab dem Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde. (**Beispiel 1**)

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

### Beispiel 1

Arbeitsvertrag	am 10.6.2024	
Arbeitsverhältnis	ab 1.7.2024	
Wartezeit	1.7. bis 28.7.2024	28 Tage
Arbeitsunfähigkeit	11.7. bis 2.10.2024	84 Tage
Krankengeld*	11.7. bis 28.7.2024	18 Tage
Entgeltfortzahlung	29.7. bis 8.9.2024	42 Tage
Krankengeld	9.9. bis 2.10.2024	24 Tage

\* Der Anspruch auf Krankengeld ist gegeben.

## 2 Anspruchsvoraussetzungen

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 erwerben übernommene Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ohne erneute Wartezeit.

### 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.

#### Beispiel 2

Arbeitsvertrag		am 10.6.2024
Vereinbarte Arbeitsaufnahme		am 1.7.2024
Arbeitsunfähigkeit	24.6. bis 26.8.2024	64 Tage
<b>Entgeltfortzahlung</b>	<b>29.7. bis 26.8.2024</b>	<b>29 Tage</b>



## 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.<sup>15</sup>

Haben Beschäftigte 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 betroffene Beschäftigte bekommen für die verbleibende Zeit des Arbeitstages, in dessen Verlauf sie erkrankt sind, noch das

volle Arbeitsentgelt ausgezahlt. Insofern stellt das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Lauf eines Arbeitstages beziehungsweise einer Arbeitsschicht gezahlte Arbeitsentgelt keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EntgFG dar.

**Unseren Fristenrechner finden Sie unter:**  
[aok.de/fk/fristenrechner](https://aok.de/fk/fristenrechner)

Fällt die Arbeitsleistung am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit in vollem Umfang aus, ist der Arbeitgeber berechtigt, diesen Tag in die sechswöchige Frist einzubeziehen – der Anspruch endet mit Ablauf des 42. Tages. Dies gilt ebenfalls, wenn Beschäftigte –

### 3 Dauer der Entgeltfortzahlung

deren Arbeitsentgelt nach Kalendertagen bemessen ist (bei gleichbleibendem Monatsentgelt) – an einem freien Tag (zum Beispiel Samstag) arbeitsunfähig werden.

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 18. Mai 2024, eintritt:

- Der oder die Beschäftigte ist am 18. Mai 2024 zur Arbeitsleistung verpflichtet, erkrankt jedoch während der Arbeitsschicht: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 19. Mai 2024 und endet am 29. Juni 2024.
- Der oder die Beschäftigte ist am 18. Mai 2024 zur Arbeitsleistung verpflichtet, jedoch vor Beginn der Arbeit erkrankt: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 18. Mai 2024 und endet am 28. Juni 2024.
- Der oder die Beschäftigte hat am 18. Mai frei; er oder sie erhält ein nach Kalendertagen bemessenes Arbeitsentgelt: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 18. Mai und endet am 28. Juni 2024.

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 oder die Arbeitnehmerin 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.

### Beispiel 3

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	22.6. bis 14.7.2024	23 Tage
Krankheit A/B	15.7. bis 21.7.2024	7 Tage
Krankheit B	22.7. bis 12.8.2024	22 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A/B	22.6. bis 2.8.2024	42 Tage



**Beispiel 4**

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	3.8. bis 22.9.2024	51 Tage
Krankheit B	29.9. bis 17.11.2024	50 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	<b>3.8. bis 13.9.2024</b>	<b>42 Tage</b>
Krankheit B	<b>29.9. bis 9.11.2024</b>	<b>42 Tage</b>

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

Im Zweifelsfall ist die von der Ärztin oder von dem 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 die oder der Beschäftigte 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 Entgeltfort-

zahlung 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 nach sechs Wochen auch dann, wenn sie nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die restliche Vertragsdauer freigestellt werden. 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.<sup>17</sup>

### 3.4 Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit

Werden Beschäftigte erneut wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, für die sie bereits Entgeltfortzahlung erhalten haben, kommt innerhalb eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses eine Anrechnung der früheren Bezugszeiten in Betracht.<sup>18</sup> Dabei stehen medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen (§ 2.7) einer Arbeitsunfähigkeit gleich.<sup>19</sup>

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 Beschäftigte aus betrieblichen Gründen mit der Zusage der Wiedereinstellung nach Besserung der Auftragslage entlassen wurden und sie ihre Beschäftigung zu unveränderten Bedingungen fortsetzen konnten.

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

Werden Beschäftigte wegen derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, erhalten sie während der erneuten Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsentgelt für weitere sechs Wochen. Das setzt aber voraus, dass sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig waren.<sup>20</sup> **(Beispiel 6) und (Beispiel 7)**

#### Beispiel 5

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	21.6. bis 12.7.2024	22 Tage
Krankheit A	15.7. bis 15.8.2024	32 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	21.6. bis 12.7.2024	22 Tage
Krankheit A	15.7. bis 3.8.2024	20 Tage
<b>Insgesamt</b>		<b>42 Tage</b>

**Beispiel 6**

Erkrankung außerhalb der 6-Monats-Frist

Arbeitsunfähigkeit

Krankheit A	19.8. bis 13.10.2023	56 Tage
Krankheit A	5.5. bis 19.5.2024	15 Tage
6-Monats-Zeitraum	5.11.2023 bis 4.5.2024	

**Entgeltfortzahlung**

Krankheit A	19.8. bis 29.9.2023	42 Tage
Krankheit A	5.5. bis 19.5.2024	15 Tage

**Beispiel 7**

Erkrankung innerhalb der 6-Monats-Frist

Arbeitsunfähigkeit

Krankheit A	19.8. bis 3.10.2023	46 Tage
Krankheit A	30.3. bis 13.4.2024	15 Tage
6-Monats-Zeitraum	30.9.2023 bis 29.3.2024	

**Entgeltfortzahlung**

Krankheit A	19.8. bis 29.9.2023	42 Tage
Krankheit A	30.3. bis 13.4.2024	0 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:<sup>21</sup> Sind Beschäftigte wiederholt und länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, müssen sie darlegen, dass sie nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig wurden. Dazu müssen sie die Aufhebung der ärztlichen Schweigepflicht veranlassen. Die objektive Beweislast für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen.

**Beispiel 8**

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	4.8. bis 17.9.2023	45 Tage
Krankheit B	12.1. bis 11.2.2024	31 Tage
Krankheit A	6.4. bis 26.5.2024	51 Tage
6-Monats-Zeitraum	6.10.2023 bis 5.4.2024	
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	4.8. bis 14.9.2023	42 Tage
Krankheit B	12.1. bis 11.2.2024	31 Tage
Krankheit A	6.4. bis 17.5.2024	42 Tage

**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.<sup>22</sup> Bei der Anrechnung von Zeiten voraus-

gegangener 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)**

**Beispiel 9**

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A	4.1. bis 1.2.2023	29 Tage
	28.6. bis 27.7.2023	30 Tage
	20.12.2023 bis 11.1.2024	23 Tage
	1.6. bis 8.7.2024	38 Tage
12-Monats-Zeitraum	4.1.2023 bis 3.1.2024	
Entgeltfortzahlung		
	4.1. bis 1.2.2023	29 Tage
	28.6. bis 10.7.2023	13 Tage
	1.6. bis 8.7.2024	38 Tage

**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)**

**Beispiel 10**

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	4.1. bis 28.1.2024	25 Tage
Krankheit B	7.6. bis 22.6.2024	16 Tage
Krankheit B/A	23.6. bis 30.6.2024	8 Tage
Krankheit A	1.7. bis 20.7.2024	20 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	4.1. bis 28.1.2024	25 Tage
Krankheit B	7.6. bis 30.6.2024	24 Tage
Krankheit A	1.7. bis 17.7.2024	17 Tage

**Beispiel 11**

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	18.7. bis 12.8.2024	26 Tage
Krankheit A/B	13.8. bis 17.8.2024	5 Tage
Krankheit B	22.8. bis 31.8.2024	10 Tage
Krankheit A	4.10. bis 12.11.2024	40 Tage
Krankheit B	16.11. bis 31.12.2024	46 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	18.7. bis 17.8.2024	31 Tage
Krankheit B	22.8. bis 31.8.2024	10 Tage
Krankheit A	4.10. bis 14.10.2024	11 Tage
Krankheit B	16.11. bis 17.12.2024	32 Tage

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)**

## 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.<sup>23</sup> Es soll keine Besserstellung gegenüber dem arbeitenden Teil der Belegschaft 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.

**Details finden Sie auf dem Arbeitgeberportal unter: [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber) > Sozialversicherung > Kurzarbeit und Schlechtwetter**

## Zusammenfassung

- Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs: Haben Beschäftigte 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 von Beschäftigten abgewichen werden (**» 1.4**). Jedoch lässt es das EntgFG 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 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 Unternehmen und Beschäftigten 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 die beschäftigte Person in dieser Zeit erzielt hätte, wenn sie arbeitsfähig geblieben wäre.

## 4 Höhe der Entgeltfortzahlung

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).

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

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

### 4.1 Fortzuzahlende Entgeltarten

Fortzuzahlen sind alle Bezüge, die Beschäftigte in der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätten – 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/fk/sachbezugswerte](https://aok.de/fk/sachbezugswerte)**

Erhielten Beschäftigte bislang Sachbezüge, wie freie oder verbilligte Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung, sind diese 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 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 Weihnachts- 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 Beschäftigte ständig eine bestimmte Arbeitszeit leisten, 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 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 Beschäftigter, soweit der Anspruch auf sie davon abhängig ist, ob den Beschäftigten solche Aufwendungen tatsächlich entstanden sind und ob solche während der Arbeitsunfähigkeit generell nicht anfallen.<sup>25</sup> Danach besteht kein Anspruch auf Weiterzahlung von Auslösungen, Schmutzzulagen 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:<sup>26</sup>

### Monatsentgelt

---

÷ Zahl der Arbeitstage des Monats

---

× 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)

---

× 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

Erhalten 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. Beschäf-

## 4 Höhe der Entgeltfortzahlung

tigten mit Akkordlohn ist zum Beispiel das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das sie erzielt hätten, wenn sie nicht erkrankt wären. Arbeitet in einer aus zwei Personen bestehenden Akkordgruppe ein Arbeitskollege oder eine Arbeitskollegin weiter, ist diese Vergütung für die Höhe der Entgeltfortzahlung der arbeitsunfähigen Person maßgebend.<sup>27</sup>

Bei der Entgeltfortzahlung ist grundsätzlich vom Arbeitsentgelt gleichartig Beschäftigter 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.

### 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.<sup>28</sup> 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 Beschäftigte anzusehen.

#### Beispiel 12

Monatliches Arbeitsentgelt 2024	2.500 €
Weihnachtsgeld 2024	2.500 €
Durchschnittliches arbeitstägliches Arbeitsentgelt 2024	125 €
Kürzung der Sondervergütung je Fehltag um höchstens (25 % von 125 €)	31,25 €
Fehltage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit in 2024 (fiktiv)	10
<b>Kürzung des Weihnachtsgelds um höchstens (10 × 31,25 € =)</b>	<b>312,50 €</b>

## Zusammenfassung

- Die Entgeltfortzahlung besteht für längstens sechs Wochen in Höhe der Vergütung, die Beschäftigte in dieser Zeit erzielt hätten, wenn sie arbeitsfähig geblieben wären.
- 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 ist das Arbeitsentgelt oder die Ausbildungsvergütung inklusive aller Zuschläge wie für Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit und Zuwendungen für eine Altersversorgung, die die Beschäftigten in der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätten.
- Nicht berücksichtigt werden Überstundenvergütungen oder Aufwendungsersatz wie Fahrkostenerstattungen.

# 5 Anzeige, Nachweis und Begutachtung

## 5.1 Anzeige und Bescheinigung

Werden Beschäftigte infolge Krankheit arbeitsunfähig, müssen sie dies und die voraussichtliche Dauer ihrem Arbeitgeber unverzüglich (das heißt ohne schuldhaftes Zögern) mitteilen.<sup>29</sup> Eine schuldhafte Verletzung der Anzeigepflicht kann jedoch in Ausnahmefällen zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers führen.

Seit dem 1. Januar 2023 müssen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen. Arbeitgeber rufen die Arbeitsunfähigkeitszeiten stattdessen elektronisch bei der Krankenkasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ab (eAU-Verfahren). Die Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich über eine Arbeitsunfähigkeit (AU) zu informieren, bleibt aber bestehen.

**Grundsatz: Arbeitgeber rufen die Arbeitsunfähigkeitszeiten ihrer Beschäftigten elektronisch bei den Krankenkassen ab.**

Dauert die AU länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Arbeitgeber über die voraussichtliche AU unverzüglich zu informieren. Bei stationärer Behandlung meldet das Krankenhaus die Zeit der stationären Behandlung an die Krankenkasse elektronisch (eAU). Seit

dem 1. Januar 2024 werden tagesstationäre Behandlungen (nur tagsüber Behandlung im Krankenhaus und Übernachtung zuhause) als eAU durch die Krankenhäuser übermittelt. Andere teilstationäre Behandlungen sind dagegen auf Dauer vom eAU-Verfahren ausgeschlossen (hierzu soll ein neuer Abgabegrund kommen).

Solange Beschäftigte ihrer Informationspflicht vorsätzlich oder fahrlässig nicht nachkommen, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.<sup>30</sup> Sie ist allerdings nachzuholen, wenn später eine krankheitsbedingte AU zweifelsfrei nachgewiesen wird.

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

Die AU wird durch eine Ärztin oder einen Arzt aufgrund einer persönlichen Untersuchung festgestellt.<sup>31</sup> Das gilt auch für fortgesetzte Erkrankungen. Nur Ärzte und Ärztinnen mit kassenärztlicher Zulassung sind berechtigt, die AU zu bescheinigen. Im Ausnahmefall kann die AU auch in einer Video-Sprechstunde festgestellt werden. Eine Krankschreibung ausschließlich auf der Basis eines Telefonats, einer Chat-Befragung oder eines Online-Fragebogens ist grundsätzlich nicht zulässig. Beschäftigte, die an Krankheiten mit leichten

Symptomen leiden, können sich seit dem 7. Dezember 2023 wieder von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten telefonisch krankschreiben lassen. Voraussetzungen für die AU am Telefon sind: Ärztinnen und Ärzte müssen sich persönlich vom Zustand der erkrankten Person durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Die Regel gilt nur bei Krankheiten mit leichten Symptomen und die Patientinnen und Patienten müssen der Praxis zudem bekannt sein. Die Ärztin oder der Arzt kann nach telefonischer Anamnese die Erstbescheinigung über eine AU für bis zu fünf Kalendertage ausstellen.

Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, muss die Patientin oder der Patient für die Folgebescheinigung der AU die ärztliche Praxis aufsuchen.

In Fällen, in denen die erstmalige AU-Bescheinigung vor Ort während eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde, sind Feststellungen einer fortbestehenden AU auch per Telefon möglich.

Die AU wird der Krankenkasse durch die ärztliche Praxis elektronisch gemeldet (eAU-Verfahren).<sup>32</sup> Das Verfahren ist seit 1. Januar 2022 verpflichtend. Neben den vertragsärztlichen und -zahnärztlichen Praxen übermitteln auch die Krankenhäuser die Zeiten eines stationären Aufenthalts an die Krankenkassen.

Die Arbeitgeber sind seit 1. Januar 2023 in das neue Verfahren vollständig einbezogen.<sup>33</sup> Sie müssen bei den Krankenkassen Arbeitsunfähigkeitsdaten, die voraussichtliche Dauer von stationären Krankenhausaufenthalten sowie Informationen über etwaige Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten elekt-

ronisch abrufen (eAU-Verfahren). Gesetzlich versicherte Beschäftigte sind damit seit dem 1. Januar 2023 von ihrer Vorlagepflicht beim Arbeitgeber befreit.

Suchen Versicherte eine ärztliche Praxis auf und wird dort die AU festgestellt, werden die entsprechenden Daten im Laufe des Tages elektronisch an die Krankenkasse übermittelt. Die Daten werden dem Unternehmen über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung nach vorheriger Anforderung für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung gestellt. Die Personalabrechnenden sollten deshalb mindestens einmal wöchentlich an den Abruf der Daten denken beziehungsweise den Prozess automatisieren.

Der Abruf der eAU durch das Unternehmen oder seine Steuerberatung erfolgt durch ein systemgeprüftes Programm, eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem. Ein Abruf ist nur sinnvoll, wenn Beschäftigte zum Nachweis der AU verpflichtet sind. Besteht eine Verpflichtung ab dem ersten Tag, ist ein Abruf der Daten durch den Arbeitgeber ab dem zweiten Tag sinnvoll. Muss der Nachweis erst ab dem vierten Tag erfolgen, ist ein Abruf erst ab dem fünften Tag sinnvoll. Bei Mehrfachbeschäftigten kann jeder Arbeitgeber die eAU-Daten abrufen. Der Abruf der eAU-Daten außerhalb der Entgeltfortzahlung ist unzulässig.

Arbeitgeber sind zum Abruf berechtigt, wenn Versicherte zum Zeitpunkt der AU dort in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und die AU und die voraussichtliche Dauer mitgeteilt haben. Alle vertraulichen Daten werden verschlüsselt übertragen.

### Beispiel 13

Ein Kassenarzt stellt am 11.3.2024 die AU eines Beschäftigten fest und bescheinigt diese bis zum 15.3.2024 (Freitag).

**Die fortgesetzte AU über den 15.3.2024 hinaus ist am 18.3.2024 festzustellen (im Ausnahmefall bis zum 15.4.2024).**

Beschäftigte sind damit von ihrer Meldepflicht gegenüber der Krankenkasse befreit.<sup>34</sup> Privat Krankenversicherte erhalten weiterhin eine Bescheinigung auf Papier. Das eAU-Verfahren gilt auch nicht für:

- Minijobs in Privathaushalten
- Festgestellte AU-Zeiten durch Privatärzte oder Privatärztinnen sowie Ärzte und Ärztinnen im Ausland

Die AU wird befristet bescheinigt.<sup>35</sup> Eine fortgesetzte Erkrankung ist am nächsten Werktag nach dem Ende der Befristung durch den Arzt oder die Ärztin festzustellen.<sup>36</sup> Im Ausnahmefall kann die fortgesetzte AU auch innerhalb eines Monats nach dem vorhergehenden Bewilligungsabschnitt festgestellt werden.<sup>37</sup> (**Beispiel 13**)

Die Abfrage der eAU ist bei Folgekrankschreibungen frühestens einen Kalendertag nach dem bisherigen Ende der AU sinnvoll.

## 5.2 Vorerkrankungsanfrage

Zeitgleich mit der Einführung der eAU gab es auch Änderungen im Vorerkrankungsverfahren beim Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen.

Wird jemand arbeitsunfähig, zahlt der Arbeitgeber in der Regel das Entgelt für sechs Wochen fort. Danach übernimmt die Krankenkasse und zahlt als Entgeltersatzleis-

tung Krankengeld. Für den Informationsaustausch beispielsweise zum korrekten Beginn der Zahlungen oder zu den Entgeltdaten zur Berechnung der Entgeltersatzleistung wurde vor Jahren der maschinelle „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ (DTA EEL) für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger eingeführt (**»9.3**). Dabei übermittelt der Arbeitgeber im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens die Daten regelmäßig aus seinem (systemgeprüften) Entgeltabrechnungsprogramm.

Dieses Verfahren wird auch genutzt, um die Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, die Dauer der Ansprüche auf Entgeltfortzahlung beurteilen zu können. Vorerkrankungen in den letzten sechs Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit werden auf den Anspruch auf Entgeltfortzahlung angerechnet, wenn die Krankheiten auf derselben Ursache beruhen. Die Angaben zu den Diagnosen liegen jedoch nicht den Arbeitgebern, sondern nur der Krankenkasse vor. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wiederholt erkrankt, fragt der Arbeitgeber deshalb bei der Krankenkasse an, ob anrechenbare Vorerkrankungen vorliegen.

Erfolgt eine Vorerkrankungsanfrage durch den Arbeitgeber, meldet die Krankenkasse nun ergänzend zu den angefragten Vorerkrankungszeiten auch alle für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit relevanten Vorerkrankungszeiten zurück.

Relevant für die Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer sind alle AU-Zeiten der letzten zwölf Monate, bei denen zwischen dem Ende der vorhergehenden Erkrankung und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate vergangen sind, und zwar unabhängig davon, ob diese aufgrund der Diagnose auf die aktuelle AU anrechenbar oder nicht anrechenbar sind. Dadurch erhält der Arbeitgeber einen Überblick zu den vorliegenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, die potenziell einen Einfluss auf die Dauer der Entgeltfortzahlung haben könnten. Durch die zusätzliche Kennzeichnung, ob die angegebenen Zeiten „anrechenbar“ oder „nicht anrechenbar“ sind, hat der Arbeitgeber dann die notwendigen Informationen zur Ermittlung der Dauer der Entgeltfortzahlung für die aktuelle AU.

Komplett nicht attestierte AU-Zeiten sind hierbei ausgenommen (AU-Zeiten bis zu drei Tage).

Für noch mehr Transparenz übermittelt die Krankenkasse dem Arbeitgeber auch den Beginn der maßgebenden Zwölf-Monats-Frist für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit.

Alle AU-Zeiten außerhalb der maßgebenden Zwölf-Monats-Frist haben keinen Einfluss auf die Entgeltfortzahlungsdauer für die aktuelle AU und werden damit in der Meldung der Krankenkasse regelhaft als „nicht anrechenbar“ gekennzeichnet. Dies vor dem Hintergrund, dass unabhängig von bestehenden Vorerkrankungen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen besteht, wenn seit dem Beginn der ersten AU wegen derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Die Zwölf-Monats-Frist ist eine vorwärtslaufende Frist. Eine neue Zwölf-Monats-Frist beginnt mit der ersten AU

wegen derselben Krankheit nach Ablauf der alten Zwölf-Monats-Frist. Liegen demnach Arbeitsunfähigkeitszeiträume aufgrund derselben Erkrankung vor, bildet die Krankenkasse entsprechende Zwölf-Monats-Fristen.

### 5.3 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 (MD) 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 Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten erforderlich ist.<sup>38</sup>

Derartige Zweifel sind besonders dann anzunehmen, wenn

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

In solchen Fällen muss die AU unverzüglich überprüft werden. Auch der Arbeitgeber

kann die Einschaltung des Medizinischen Diensts (MD) fordern. Über das Verfahren und die rechtlichen Möglichkeiten informiert die jeweilige Krankenkasse.

**Wenn Beschäftigte die Krankenkasse seit 2024 wechseln, erfolgt ein Datenaustausch zwischen den Krankenkassen. Der bisherige Austausch in Papierform ist entfallen.**

## 5.4 Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland gelten besondere Anzeige- und Nachweispflichten.<sup>39</sup>

Das EntgFG schreibt ausdrücklich vor, dass Beschäftigte für die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit die schnellstmögliche Art der Übermittlung nutzen und dabei auch die voraussichtliche Dauer und ihre Adresse am Aufenthaltsort angeben müssen. Die Kosten der Mitteilung trägt der Arbeitgeber. In solchen Fällen müssen Beschäftigte auch ihre Krankenkasse unverzüglich informieren und dem Arbeitgeber ihre 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](https://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.<sup>40</sup> 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](https://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.



## Zusammenfassung

- Seit dem 1. Januar 2023 rufen Unternehmen die Arbeitsunfähigkeitszeiten elektronisch bei der Krankenkasse der jeweiligen Beschäftigten ab. Die Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich über eine Arbeitsunfähigkeit zu informieren, besteht weiterhin.
- Zeitgleich mit der Einführung der eAU gab es auch Änderungen im Vorerkrankungsverfahren beim Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen.
- Die Krankenkasse kann ein Gutachten des MD anfordern, um den Behandlungserfolg zu sichern oder Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu beseitigen.
- Im Ausland eingetretene Arbeitsunfähigkeiten sind nachzuweisen. Der Nachweis muss den inländischen Anforderungen entsprechen. Eine elektronische Übermittlung findet nicht statt.

# 6 Ende des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, erlischt auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.<sup>41</sup> Nur ausnahmsweise bleibt die Leistungspflicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.

## 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.

Dass aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt worden ist, müssen Beschäftigte darlegen und beweisen. Fallen jedoch die Kündigung und der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder deren Verlängerung zeitlich zusammen, so spricht der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass dies Anlass für die Kündigung war. Entkräften kann das Unternehmen, indem es Tatsachen vorträgt und erforderlichenfalls beweist, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben.

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)**

### Beispiel 14

1. Fehltag	4.7.2024
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	4.7.2024
Tag der Kündigung	5.7.2024
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	6.7.2024
Ende der Nachweisfrist	7.7.2024
Ende des Arbeitsverhältnisses	13.7.2024
<b>Entgeltfortzahlung maximal bis</b>	<b>14.8.2024</b>

Entscheidend ist das erstmalige Fehlen des oder der Beschäftigten, 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 die oder der Beschäftigte unentschuldigt fehlt – selbst wenn zwischenzeitlich Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist. **(Beispiel 15)**

## 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 Beschäftigte

Über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus steht Beschäftigten die Entgeltfortzahlung auch zu, wenn sie zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt sind.<sup>42</sup> Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher Gründe trifft die Beschäftigten.

### Zusammenfassung

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

### Beispiel 15

1. Fehltag	4.7.2024
Ende der Nachweisfrist	7.7.2024
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	7.7.2024
Tag der Kündigung	11.7.2024
Ende des Arbeitsverhältnisses	11.7.2024
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	14.7.2024
Keine Entgeltfortzahlung (unentschuldigte Fehltage)	4.7. bis 6.7.2024
<b>Entgeltfortzahlung</b>	<b>7.7. bis 11.7.2024</b>

# 7 Schadenersatz

Häufig beruht die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise die sie auslösende Krankheit auf einem Ereignis, für das ein Dritter zum Ersatz des entstandenen Verdienstauffalls verpflichtet ist. Trotzdem muss der Arbeitgeber den Anspruch auf Entgeltfortzahlung erfüllen. Der gegen die schädigende Partei gerichtete Ersatzanspruch für Verdienstauffall geht bis zur Höhe des fortgezahlten Arbeitsentgelts und der Nebenleistungen auf den Arbeitgeber über. Sein Anspruch vermindert sich, wenn auch der oder die Beschäftigte in Höhe des Entgeltverlusts einen Ersatzanspruch geltend macht, dieser aber nicht ausreicht, um beide in voller Höhe zu entschädigen (wegen Mitverschuldens des oder der Beschäftigten).

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 übergangenen Ersatzanspruch durchsetzen kann, macht ihm der oder die Beschäftigte unverzüglich alle hierzu erforderlichen Angaben.<sup>43</sup> Erfolgt dies nicht, darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung so lange verweigern, bis die Angaben vorliegen.<sup>44</sup> Das Verweigerungsrecht entfällt rückwirkend, wenn die oder der Beschäftigte den Pflichten nachkommt.

## Zusammenfassung

- Bei einem Verschulden Dritter an der Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend machen. Betroffene Beschäftigte müssen 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 Erstattungssatz – ein Teil ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähige Beschäftigte und Auszubildende erstattet. Die Aufwendungen bei Mutterschaft werden grundsätzlich allen Arbeitgebern erstattet. Die Arbeitgeber zahlen dafür die Umlagen.

Die Höhe dieser Umlagen richtet sich nach dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten.

### 8.1 Zuständige Krankenkasse

Die Entgeltfortzahlungsversicherung wird von der Krankenkasse durchgeführt, bei der die oder der Beschäftigte krankenversichert ist. Diese Krankenkasse beziehungsweise die von ihr beauftragte Stelle ist auch für die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen aus den Ausgleichskassen zuständig. Für privat versicherte Beschäftigte führt diejenige Krankenkasse die Ausgleichsverfahren durch, die für die Entgegennahme der

Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherungsbeiträge zuständig ist. War der oder die Beschäftigte noch nie bei einer deutschen Krankenkasse versichert, wählt der Arbeitgeber die für die Ausgleichsverfahren zuständige Krankenkasse.<sup>45</sup>

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-Firmenberatungsteam 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 Arbeitgebераufwendungen von den Krankenkassen nicht erstattet. Bezüglich der auf Grundlage eines Arbeitsvertrags in einer anerkannten Werkstatt Beschäftigten gelten die Werkstätten hingegen als Arbeitgeber im Sinn des AAG. Sie sind in das Ausgleichsverfahren einbezogen.

Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind hinsichtlich der Teilnehmenden 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 Beschäftigte haben.

Arbeitgeber des öffentlichen Diensts – 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 Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen ist grundsätzlich der Verleiher Arbeitgeber. Arbeitgeber und damit gegebenenfalls ausgleichsberechtigt ist auch, wer im Haushalt Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer (Haushaltshilfen) beschäftigt.<sup>46</sup>

Wird ein Insolvenzverwalter oder eine Insolvenzverwalterin eingesetzt, gilt er oder sie als neuer Arbeitgeber. Mit dem Zeitpunkt der Ein-

setzung 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).**<sup>47</sup>

### 8.2.3 Arbeitgeber mit mehreren Betrieben

Haupt-, Neben- beziehungsweise Zweigbetriebe (auch wenn der Betriebssitz 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 Beschäftigten 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.<sup>48</sup>

### 8.2.4 Zu berücksichtigende Beschäftigte

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl<sup>49</sup> werden grundsätzlich alle Beschäftigten ungeachtet ihrer versicherungsrechtlichen Stellung und ihrer Krankenkassenzugehörigkeit berücksichtigt. Dabei wird auf die

Beschäftigtenzahl am Ersten des maßgeblichen Monats abgestellt.

Gezählt werden auch:

- Beschäftigte bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrechterhalten bleibt (Entsendung beziehungsweise Ausstrahlung) und die im Fall der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch nach dem EntFG 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 Personen im Volontariat
- Teilnehmende an einem Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz
- Im Ausland Beschäftigte, 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

## 8 Entgeltfortzahlungsversicherung

- 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 EntgFG im Fall der Arbeitsunfähigkeit wie Beschäftigte 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 Wertguthabenvereinbarung beruhen), wenn mit dem Ende der Freistellung ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden ist
- Bei Insolvenz des Unternehmens von der Arbeit freigestellte Beschäftigte
- Personen, die Vorruhestandsgeld beziehen
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung
- Mitarbeitende Familienangehörige einer inhabenden Person eines landwirtschaftlichen Unternehmens

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)

## 8.3 Feststellung der Teilnahme

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

Im Jahr 2024 nimmt ein Arbeitgeber an der Entgeltfortzahlungsversicherung U1 teil, wenn er im Jahr 2023 während eines Zeitraums von mindestens acht Monaten nicht mehr als 30 Personen beschäftigt hatte.

Ist der Betrieb im Verlauf des Jahres 2023 errichtet worden, ist im Jahr 2024 die Entgeltfortzahlungsversicherung obligatorisch, wenn im Jahr 2023 in mehr als der Hälfte der Kalendermonate seit Bestehen des Betriebs nicht mehr als 30 anrechenbare Mitarbeitende beschäftigt worden sind. Auch hier wird auf die Beschäftigtenzahlen am Ersten des jeweiligen Monats abgestellt.

Wird ein Betrieb erst im Jahr 2024 errichtet, nimmt er dann teil, wenn anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch verbleibenden Kalendermonate im Jahr



**Beispiel 16**

	<b>Beschäftigung</b>	<b>Wöchentliche Arbeitszeit</b>	<b>Anrechenbare Beschäftigte</b>
2	Meister und Meisterinnen	40 Stunden	2
3	Büroangestellte	40 Stunden	3
9	Gesellen und Gesellinnen	40 Stunden	9
6	Auszubildende	40 Stunden	–
2	Schwerbehinderte	40 Stunden	–
1	Teilzeitbeschäftigte	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
<b>31</b>	<b>Beschäftigte</b>		<b>18,5</b>

2024 nicht mehr als 30 Personen beschäftigt werden. Die Übernahme eines vorhandenen Betriebs wird mit der Errichtung gleichgesetzt. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den restlichen Monaten des Jahres 2024 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.

**Sie eröffnen einen Betrieb? Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie aufgrund der Beschäftigtenzahl an der Entgeltfortzahlungsversicherung teilnehmen, fragen Sie Ihre AOK.**

Bietet die Entgeltfortzahlungsversicherung mehrere Umlage- und Erstattungssätze an, können Unternehmen wählen, welcher Umlage- und Erstattungssatz im kommenden Kalenderjahr beziehungsweise ab Betriebs-

### Beispiel 17

Teilnahme	1.1.2023 bis 31.12.2024
<b>Umlage</b>	<b>1.1.2023 bis 31.12.2024</b>
Entgeltfortzahlung	11.12.2022 bis 15.1.2023 22.12.2024 bis 14.1.2025
<b>Erstattungen</b>	<b>1.1.2023 bis 15.1.2023</b> <b>22.12.2024 bis 31.12.2024</b>

eröffnung 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 Beschäftigtenzahl des Vorjahrs entschieden. Endet

die Teilnahme mit dem Jahresende, sind auch nur die Arbeitgebераufwendungen für die Zeit bis zum 31. Dezember erstattungsfähig. **(Beispiel 17)**

## 8.5 Ausgleich der Arbeitgebераufwendungen

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

Da ausschließlich die Interessen der Unternehmen 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 Beschäftigte
- Die weitergezahlte Ausbildungsvergütung an Auszubildende<sup>50</sup>

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

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

Beiträge von Beschäftigten 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 der Beschäftigten an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind, gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.

Die Finanzierungsanteile der Beschäftigten 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 der Beschäftigten. 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 der Beschäftigten 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 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 eine Person 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 von Beschäftigten gegen Dritte auf Ersatz des Verdienstaufschlags 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.<sup>51</sup>

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 EntgFG 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 Beschäftigten bei Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, werden zu 100 Prozent ersetzt.<sup>52</sup> Erstattet werden auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (gegebenenfalls in pauschaler Form), die auf das bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfrist fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallen.

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

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)<sup>53</sup> 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.<sup>54</sup>

In beiden Fällen zahlt der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem täglichen Betrag von 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt.<sup>55</sup>

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.<sup>56</sup> (**Beispiel 18**)

**Beispiel 18**

Letzter Arbeitstag	3.6.2024
Beginn der Schutzfrist	4.6.2024
Mutmaßlicher Entbindungstag	16.7.2024
Tatsächlicher Entbindungstag	9.7.2024
Schutzfrist nach der Geburt	10.9.2024

**Die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzte sich um 7 Tage (9.7. bis 15.7.). Um diesen Zeitraum verlängert sich die 8-wöchige Schutzfrist nach der Geburt (statt 3.9. nun 10.9.). Das Mutterschaftsgeld beziehungsweise der Arbeitgeberzuschuss wird ebenfalls bis zum 10.9. gezahlt. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeberzuschuss für den Verlängerungszeitraum voll erstattungsfähig ist.**

Abgesehen von den Schutzfristen bestehen Beschäftigungsverbote

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

**Unseren Fristenrechner finden Sie unter: [aok.de/fk/fristenrechner](https://aok.de/fk/fristenrechner)**

Führt ein solches Beschäftigungsverbot zur Minderung oder zum Wegfall des Arbeitsentgelts, zahlt der Arbeitgeber den Ausgleich bis zum vollen durchschnittlichen Arbeitsentgelt.<sup>57</sup>

Die Ärztin oder der Arzt muss auf Verlangen des Arbeitgebers mitteilen, aufgrund welcher tatsächlichen Arbeitsbedingungen das Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde.<sup>58</sup> 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.

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.

#### **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 Ausfüll-

### Abweichungsgründe:

- 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 Höchstanspruchsdauer 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 die beschäftigte Person feststellbar
- 17 Geringfügig Beschäftigte – Zuständigkeit Knappschaft-Bahn-See (§2 Abs. 1 AAG)
- 18 Erstattungszeitraum ist verjährt (§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 Höchstanspruchsdauer 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

hilfen (zum Beispiel das SV-Meldeportal) zu übermitteln. Die Erstattungsanträge werden der Datenannahmestelle der jeweiligen zuständigen Krankenkasse übermittelt, die die Dateien an die Krankenkasse weiterleitet. Ausnahme: Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale zuständig.

Vorgesehen sind Endabrechnungen oder Zwischenabrechnungen. Der Arbeitgeber kann wählen, ob die Erstattung mittels Überwei-

sung, 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 Beschäf-

tigungsverbot 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 regeln.

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 (siehe Tabelle auf der vorherigen Seite) stehen mit dem Datensatz Rückmeldung AAG (DSRA) und dem Datenbaustein Rückmeldung AAG (DBRA) zur Verfügung (**»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 Unternehmen werden die erforderlichen Mittel aufgebracht.<sup>59</sup>

### 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

### Differenzierte Umlage- und Erstattungsätze in der U1:

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

### 8.6.2 Bemessungsgrundlagen

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

Umlagen sind auch für die Mitarbeitenden zu entrichten, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen. Damit hat zum Beispiel ein Arbeitgeber (Spediteur) mit Betriebsitz in Dänemark für die von ihm überwiegend in Deutschland beschäftigten Berufskraftfahrenden, die in Deutschland wohnen und für die die Rechtsvorschriften des Wohnstaats gelten, neben den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen Umlagen nach dem AAG zu entrichten. Die Krankheits- oder Mutterschaftsaufwendungen sind für die Beschäftigten erstattungsfähig.

Für die Umlageberechnung U1 und U2 ist das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung – höchstens bis zur Beitragsbemes-

zungsgrenze der Rentenversicherung – maßgebend. Umlagebeträge werden generell nur vom laufenden Arbeitsentgelt berechnet. Aus Einmalzahlungen – auch in Fällen der „Märzklausele“ – werden dagegen keine Umlagebeträge erhoben. Wird allerdings laufendes Arbeitsentgelt nach der Vereinfachungsregel wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt abgerechnet, wie es zum Beispiel bei angestarten Mehrarbeitsvergütungen sein kann, sind davon die Umlagen abzuführen. Damit 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 Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld beziehen, 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 Personen, die ein freiwilliges Praktikum oder ein im Rahmen der Hochschulbildung 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 Personen, deren

Beschäftigungsverhältnis nicht länger als vier Wochen dauert und bei denen wegen der Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EntgFG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen kann.

Für die Entgelte von Personen, die bei der Ermittlung der Grenze von 30 Beschäftigten 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 für freigestellte Beschäftigte.

In der U2 werden Umlagen für alle Beschäftigten und die Auszubildenden entrichtet. Ausgenommen davon sind Verbeamtete, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und Berufssoldatinnen und -soldaten 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, Freiwilligendienstleistende, 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 Mini-job-Zentrale auch die Entgeltfortzahlungsversicherung durch. Umlagebeträge für diese Personen 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 ab (für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli; für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar).

## 8.7 Erstattung bei Spende von Organen, Geweben oder Blut

Wird 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 Hinterbliebenenversicherung.<sup>60</sup>

Für die Erstattung ist die Krankenkasse zuständig, die die Kosten für die Krankenbehandlung der empfangenden Person trägt. Ist diese 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 EntgFG. 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](http://aok.de/arbeitgeber) › Sozialversicherung › Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren**

### 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

Beschäftigte haben neben dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus den gleichen Gründen einen Anspruch auf Krankengeld, wenn sie gesetzlich krankenversichert sind.<sup>61</sup> Den Anspruch haben sowohl versicherungspflichtig Beschäftigte als auch krankenversicherungsfreie Beschäftigte, 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.<sup>62</sup>

Das Krankengeld wird aus dem kalendertäglichen Regelentgelt des letzten betrieblichen Abrechnungszeitraums berechnet.<sup>63</sup> Beitragspflichtige Einmalzahlungen des letzten Jahres werden berücksichtigt (kumuliertes Regelentgelt). Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Regelentgelts, darf aber 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts (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 19)**

Vom Bruttokrankengeld werden Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt. Soweit sie auf den Zahlbetrag des Krankengelds entfallen, sind sie hälftig von den Krankenkassen der 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.

## 9.2 Arbeitgeberzuschuss

Ein Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld wird angerechnet, wenn es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt.<sup>64</sup> 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 20)**

**Beispiel 19****Sachverhalt – Krankengeldzahlbetrag bei Berücksichtigung von Einmalzahlungen**

Bruttoarbeitsentgelt (laufendes Arbeitsentgelt)			2.800 €
Nettoarbeitsentgelt (aus dem laufenden Arbeitsentgelt)			2.050 €
In der Krankenversicherung beitragspflichtiger Teil der Einmalzahlung (brutto)			2.800 €
<b>Regelentgelt</b>			
Regelentgelt (aus dem laufenden Arbeitsentgelt)	2.800 €	÷ 30 =	93,33 €
Hinzurechnungsbetrag (Regelentgelt)	2.800 €	÷ 360 =	7,78 €
Kumuliertes Regelentgelt			101,11 €
<b>Nettoentgelt</b>			
Nettoarbeitsentgelt (aus dem laufenden Arbeitsentgelt)	2.050 €	÷ 30 =	68,33 €
Hinzurechnungsbetrag (Nettoarbeitsentgelt)	(68,33 € ÷ 93,33 €)	× 7,78 €	5,70 €
Kumuliertes Nettoarbeitsentgelt			74,03 €
<b>Krankengeld</b>			
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 €

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

**Beispiel 20**

Bruttoarbeitsentgelt (monatlich)	3.000 €
Nettoarbeitsentgelt (monatlich)	1.900 €
Zuschuss des Arbeitgebers brutto (monatlich)	600 €
Bruttokrankengeld (kalendertäglich)	57 €
PV-Beitrag ( $3,05\% \div 2 = 1,525\%$ )	0,87 €
RV-Beitrag ( $18,6\% \div 2 = 9,3\%$ )	5,30 €
ALV-Beitrag ( $2,6\% \div 2 = 1,3\%$ )	0,74 €
Nettokrankengeld (kalendertäglich)	50,09 €
Nettokrankengeld (monatlich)	1.502,70 €
„Sozialversicherungsfreibetrag“	397,30 €

Der „Sozialversicherungsfreibetrag“ wird durch die Bruttozahlungen des Arbeitgebers monatlich um 202,70 € (600 € – 397,30 €) überschritten. Dieser Betrag überschreitet die Freigrenze von 50 €. Deswegen ist die Leistung des Arbeitgebers in dieser Höhe (202,70 €) 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 weiterhin arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte der Entgeltfortzahlungsanspruch endet, löst der Arbeitgeber einen Datensatz an die Krankenkasse aus. Er erhält 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 der oder des Beschäftigten prüft die Anfrage des Arbeitgebers und informiert automatisch, sobald alle erforderlichen Bescheinigungen der AU eingegangen und Rückfragen an den Arzt oder die Ärztin 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 die oder der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist. Wenn keine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse besteht (zum Beispiel bei privat Versicherten), 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 Beschäftigte relevante Angaben ändern, wie beispielsweise die Beauftragung einer Steuerberatung oder eines Lohnbüros.

**Nähere Informationen zum Datenaustausch von Entgeltersatzleistungen finden Sie unter: [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber) › Sozialversicherung › Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren › Datenaustausch bei Entgeltersatzleistungen**

## 9.4 Krankheit eines Kindes

Berufstätige Elternteile oder Alleinerziehende können zu Hause bleiben, wenn ihr Kind krank ist und keine andere Person im Haushalt lebt, die das Kind betreuen kann. Die Dauer einer bezahlten Freistellung von der Arbeit richtet sich im Einzelfall nach den Umständen. Dieser gesetzliche Anspruch auf bezahlte Freistellung kann aber durch arbeitsvertragliche Regelungen, durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen werden. In der Praxis wird von dieser Möglichkeit sehr häufig Gebrauch gemacht; es besteht also regelmäßig kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn berufstätige Elternteile oder Alleinerziehende zu Hause bleiben, weil ihr Kind krank ist. In diesen Fällen springt aber die Krankenkasse ein und zahlt unter bestimmten Voraussetzungen Krankengeld.

Nachdem die Corona-Sonderregelungen zum 31. Dezember 2023 ausgelaufen sind, wurde der gesetzliche Anspruch auf Kinderkrankengeld zum 1. Januar 2024 neu geregelt:

- Von regulär zehn ist der Anspruch auf 15 Arbeitstage je gesetzlich versicherten Elternteil pro Kind im Kalenderjahr gestiegen.
- Die Gesamtzahl der Anspruchstage ist von 25 auf 35 Tage im Kalenderjahr gestiegen.
- Für Alleinerziehende ist der reguläre Anspruch von 20 auf 30 Arbeitstage pro Kind gestiegen. Maximal haben sie einen Anspruch auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr.

### **Mitaufnahme bei Krankenhausaufenthalt**

Neu wurde das Kinderkrankengeld auch bei einer medizinisch notwendigen Mitaufnahme eines Elternteils ins Krankenhaus eingeführt. Voraussetzung ist, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Eine Bestätigung der stationären Einrichtung zur medizinischen Notwendigkeit der Mitaufnahme ist nur bei Kindern zwischen neun und elf Jahren notwendig. Bei Kindern bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres gilt die Mitaufnahme eines Elternteils von vornherein als medizinisch notwendig, sodass in diesem Fall eine Bescheinigung entfällt. Für die Begleitung von Kindern zwischen null und acht Jahren genügt eine Bescheinigung der stationären Einrichtung über die Dauer der Mitaufnahme. Als stationäre Mitaufnahme gilt hierbei die Begleitung im Krankenhaus sowie zu Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen.

Das Kinderkrankengeld wird bei stationärer Mitaufnahme ebenfalls auf Basis des ausgefallenen Arbeitsentgelts berechnet. Dieses ist wie beim normalen Kinderkrankengeld

über den DTA Entgeltersatzleistungen an die jeweilige Krankenkasse zu übermitteln.

Die Dauer des Kinderkrankengelds bei stationärer Mitaufnahme und damit auch der gesetzlich legitimierte Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber ist zeitlich unbegrenzt. Der Anspruch ist lediglich auf die Dauer des Aufenthalts beziehungsweise der medizinisch notwendigen Begleitung begrenzt und wird nicht auf den Kinderkrankengeldanspruch für die häusliche Betreuung angerechnet.

**Übrigens: Seit dem 18. Dezember 2023 ist eine telefonische Krankschreibung auch bei Erkrankung eines Kindes für maximal fünf Tage möglich. Voraussetzung dafür ist, dass das erkrankte Kind der ärztlichen Praxis bekannt ist und nur leichte Krankheitssymptome vorliegen.**

## Zusammenfassung

- Krankengeld wird von der Krankenkasse gezahlt, wenn der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leistet oder der Anspruch darauf erschöpft ist.
- 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.
- Ein Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld ist beitragsfrei, wenn die Bruttoleistung zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 Euro überschreitet.

# Anhang

## Abkürzungen

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



## Rechtsquellen

- <sup>1</sup> § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG  
<sup>2</sup> § 8 SGB IV  
<sup>3</sup> § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V  
<sup>4</sup> § 10 Abs. 4 EntgFG  
<sup>5</sup> § 12 EntgFG  
<sup>6</sup> § 115 Abs. 1 SGB X  
<sup>7</sup> § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG  
<sup>8</sup> BAG-Urteil vom 28.1.2004 – 5 AZR 58/03  
<sup>9</sup> BAG-Urteil vom 18.3.2015 – 10 AZR 99/14  
<sup>10</sup> BAG-Urteil vom 26.10.2016 – 5 AZR 167/16  
<sup>11</sup> § 3a Abs. 1 Satz 1 EntgFG  
<sup>12</sup> § 9 Abs. 1 Satz 1 EntgFG  
<sup>13</sup> BAG-Urteil vom 25.5.2016 – 5 AZR 298/15  
<sup>14</sup> § 616 Satz 1 BGB oder ggf. Tarifvertrag  
<sup>15</sup> § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG  
<sup>16</sup> BAG-Urteil vom 11.12.2019 – 5 AZR 505/18  
<sup>17</sup> BAG-Urteil vom 23.1.2008 – 5 AZR 393/07  
<sup>18</sup> § 3 Abs. 1 Satz 2 EntgFG  
<sup>19</sup> § 9 Abs. 1 EntgFG  
<sup>20</sup> § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EntgFG  
<sup>21</sup> BAG-Urteil vom 13.7.2005 – 5 AZR 389/04  
<sup>22</sup> § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EntgFG  
<sup>23</sup> § 4 Abs. 3 EntgFG  
<sup>24</sup> § 4 Abs. 1 bis 3 EntgFG, BAG-Urteil vom 1.12.2004 – 5 AZR 68/04  
<sup>25</sup> § 4 Abs. 1a Satz 1 EntgFG  
<sup>26</sup> BAG-Urteil vom 14.8.1985 – 5 AZR 384/84  
<sup>27</sup> BAG-Urteil vom 26.2.2003 – 5 AZR 162/02  
<sup>28</sup> § 4a EntgFG  
<sup>29</sup> § 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFG  
<sup>30</sup> § 7 Abs. 1 Nr. 1 EntgFG  
<sup>31</sup> § 4 Abs. 1 Satz 2 AU-Richtlinie  
<sup>32</sup> § 295 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 10 SGB V  
<sup>33</sup> § 109 bzw. 125 SGB IV  
<sup>34</sup> § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB VV  
<sup>35</sup> § 46 Satz 1 SGB V  
<sup>36</sup> § 46 Satz 2 SGB V  
<sup>37</sup> § 46 Satz 3 SGB V  
<sup>38</sup> § 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V  
<sup>39</sup> § 5 Abs. 2 EntgFG  
<sup>40</sup> Verordnung (EG) Nr. 883/2004  
<sup>41</sup> § 8 EntgFG  
<sup>42</sup> § 8 Abs. 1 Satz 2 EntgFG  
<sup>43</sup> § 6 Abs. 1 und 2 EntgFG  
<sup>44</sup> § 7 Abs. 1 Nr. 2 EntgFG  
<sup>45</sup> § 2 Abs. 1 Satz 3 AAG  
<sup>46</sup> Grundsätzliche Hinweise Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) vom 19.11.2019  
<sup>47</sup> § 1 Abs. 2 AAG  
<sup>48</sup> § 1 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG  
<sup>49</sup> § 3 Abs. 1 AAG  
<sup>50</sup> § 1 Abs. 1 AAG  
<sup>51</sup> § 5 AAG  
<sup>52</sup> § 1 Abs. 2 AAG  
<sup>53</sup> § 24i SGB V  
<sup>54</sup> § 19 Abs. 2 MuSchG  
<sup>55</sup> § 20 MuSchG  
<sup>56</sup> § 3 Abs. 1 MuSchG  
<sup>57</sup> § 18 MuSchG  
<sup>58</sup> BAG-Urteil vom 7.11.2007 – 5 AZR 883/06  
<sup>59</sup> § 7 AAG  
<sup>60</sup> § 3a Abs. 2 EntgFG  
<sup>61</sup> § 44 Abs. 1 SGB V  
<sup>62</sup> § 115 SGB X  
<sup>63</sup> § 47 Abs. 1 SGB V  
<sup>64</sup> § 23c Abs. 1 SGB IV

# Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

## Termine 2024

### Februar

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

### März

Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund

Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht

### Mai

Praktika richtig abrechnen

### Juni

Sozialversicherung bei Entsendungen

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

### September

Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

### November

Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig

### November bis Januar 2025

Trends & Tipps 2025

**Jetzt informieren:**

[aok.de/fk/  
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter [aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Fragen Sie unsere Fachleute unter [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)