

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren U1 und U2“ am 3.6.2026 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Wie ist die Regelung bei Azubis in den ersten 4 Wochen des Ausbildungsverhältniss?

Auch bei Azubis besteht erst ab der 5. Woche nach Ausbildungsbeginn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ab wann zählt eine Abwesenheit als unentschuldigtes Fehlen?

Wenn Ihnen keine Information über den Grund der Abwesenheit vorliegen.

Eine Frage zu den Voraussetzungen: Wenn ich im Ski-Urlaub mir den Arm breche, ist es ja selbstverschuldet. Also hätte ich kein Recht auf Entgeltfortzahlung?

Skifahren ist eine gängige Freizeitbeschäftigung. Die Ausübung einer Sportart begründet für sich genommen noch kein Selbstverschulden. Es muss grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorliegen - die Nachweispflicht liegt bei Ihnen.

Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn eine ANin während der Elternzeit teilweise arbeitet?

Ja, wenn die Arbeitnehmerin während der Elternzeit tatsächlich in vereinbarter Teilzeit arbeitet, besteht bei Krankheit grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wieso werden neuerdings AAG-Anträge für Geschäftsführer und Vorstände abgelehnt, obwohl diese in den vergangenen Jahren erstattet wurden? Und warum machen das nicht alle Krankenkassen so und nur die AOK PLUS?

Gesetzlich sind Geschäftsführer und Vorstände von der Umlage U1 ausgeschlossen. In der Vergangenheit wurden Erstattungen jedoch toleriert. Dies führte vermehrt zu Beanstandungen bei Betriebsprüfung und ist von generell von allen Krankenkassen umzusetzen.

Sie haben bei Seite 5 gesagt, im Falle von Mutterschutz oder Elternzeit besteht kein Anspruch auf LFZ. Ich hatte kürzlich den Fall, dass eine Mitarbeiterin im Beschäftigungsverbot sich zusätzlich krankgemeldet hat. Die Krankenkasse hat uns dann aufgefordert, die Erstattungsanträge zu korrigieren, da die Krankheit Vorrang habe. Es wurden uns nur die auf das Beschäftigungsverbot entfallenden Entgelte erstattet, die auf die AU entfallenden Zeiten nicht (wir nehmen nicht am U1 Verfahren teil). War das denn korrekt?

Wenn die Mitarbeiterin während des BV zusätzlich krankgeschrieben ist, hat die Krankschreibung hier Vorrang. Eine Erstattung über die U1 ist dann allerdings nur möglich, wenn der Arbeitgeber auch tatsächlich am U1-Verfahren teilnimmt.

Wenn der Arbeitnehmer "der Schuldige" beim Verkehrsunfall war, besteht dann die Entgeltfortzahlung?

Ja - auch in diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Anspruch entfällt nur bei grober Fahrlässigkeit, Vorsatz oder einem leichtsinnigen Verstoß.

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet den Grund der AU dem AG zu nennen. Der AG kann in der Praxis das Selbstverschulden kaum nachweisen. Zumal durch die elektronische AU-Bescheinigung der AG nicht mal mehr sehe bei welchem Arzt der AN war. Kann ich diese Bescheinigung (ehemals Krankenschein) bei der Krankenkasse abfordern?

Die Dauer der AU schon. Die konkrete Diagnose und die Arztpraxis aufgrund des Datenschutzes nicht.

Wenn ein Mitarbeiter innerhalb der ersten 4 Wochen der Anstellung eine unbezahlte Freistellung bekommt, wird dann die 4 Wochenfrist um den Zeitraum der Freistellung verlängert? Ein Anspruch besteht ja, wenn 4 Wochen durchgängig beschäftigt ist.

Für die 4-wöchige Wartezeit (z. B. für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz) kommt es ausschließlich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsvertrages an. Die Wartezeit verlängert sich durch eine unbezahlte Freistellung nicht.

Gilt die Wartezeit auch für den öffentlichen Dienst?

Ja.

Wenn ein MA 2024 tätig war und nun wieder eintritt, gilt die Wartezeit für neue MA?

Auch wenn der Mitarbeiter bereits früher im Betrieb war, beginnt die für die Entgeltfortzahlung relevante Betriebszugehörigkeit bei einer zweijährigen Lücke grundsätzlich von vorn. Bei längerer Unterbrechung ist die Prüfung eines engen sachlichen Zusammenhanges nach einer einzelfallbezogenen Würdigung der Gesamtumstände vorzunehmen.

Nach der Wartezeit, in der Krankengeld geleistet wird, ist bei Fortdauer für dieselbe Krankheit von Arbeitgeber 6 Wochen EFZ zu leisten?

Ja das ist richtig. Sollte der AN nach der Wartezeit immer noch erkrankt sein, beginnt ab dem 29. Kalendertag die LFZ des AG.

Erhält der MA Entgeltfortzahlung bei einer Reha?

Ja, auch bei einer medizinischen Maßnahme zur Vorsorge oder Rehabilitation besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Zählen in die Wartezeit auch die Wochenendtage?

Ja, die Wartezeit wird in Kalendertagen gerechnet - also inklusive Wochenende und Feiertage.

Wir sind jedes Jahr in der Landwirtschaft 3 Monate arbeitslos (geringfügig beschäftigt). Ab März wieder beschäftigt. Der Ablauf ist jedes Jahr gleich. Gelten da auch die 4 Wochen?

Bei längerer Unterbrechung ist die Prüfung eines engen sachlichen Zusammenhanges nach einer einzelfallbezogenen Würdigung der Gesamtumstände vorzunehmen. Eine Regelmäßigkeit muss erkennbar sein und der Arbeitnehmer muss eine Zusage der Wiedereinstellung zu den gleichen Bedingungen haben. Dann gibt es keine neue Wartezeit.

Ich habe eine Frage zum Eintreten anderer Krankheiten im Lohnfortzahlungszeitraum. Da musste ich die Erfahrung machen, dass diese nicht angerechnet wird.

Die Begrenzung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf sechs Wochen gilt für jede Krankheitsdiagnose. Die Anspruchsdauer verlängert sich nicht dadurch, dass eine andere Krankheit – die ebenfalls AU verursacht – hinzutritt. Liegen zwei voneinander völlig unabhängige – in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte AU-Fälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Um herauszufinden, ob eine Vorerkrankung vorliegt, muss ich dann jede AU prüfen lassen?

Bei jeder neuen AU-Meldung sollten Sie eine Abfrage absetzen.

Wenn ein Mitarbeiter an einem Sonntag privat einen Unfall hat und Gehaltsempfänger ist. Warum zählen die 42 Tage erst ab dem Montag?

Die 42 Kalendertage beginnen entsprechend der bescheinigten AU-Zeit des behandelnden Arztes.

Wird ein Monat mit durchschnittlich 30 Tagen oder mit der tatsächlichen Anzahl der Tage berechnet?

Ein voller Kalendermonat wird mit 30 Sozialversicherungstagen angesetzt. Gesetzliche Grundlage hierfür ist § 1 Absatz 1 Satz 2 der Beitragsverfahrensverordnung (BVV).

Wie kann ich erkennen, welche Krankheitszeiten der gleichen Krankheit zuzuordnen sind?

Sie müssen eine Anfrage bei der Krankenkasse stellen. Es wird Ihnen zurückgemeldet, ob anrechenbare Vorerkrankungen vorliegen.

Bitte senden Sie mir die gesetzliche Grundlage auf der sich Ihr Ausschluss von Geschäftsführern, auch Angestellten, bezieht.

Sie finden die Grundlagen in den Grundsätzliche Hinweisen zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) vom 19. November 2019 (des GKV Spitzenverbandes). Relevant ist hier Punkt 2 - 2.1 Grundsatz.

Wie erfährt man, ob es sich um die gleiche Krankheit handelt, wenn die AU dem Datenschutz unterliegt?

Sie können eine elektronische Abfrage über anrechenbare Vorerkrankungen bei der zuständigen Krankenkasse des Arbeitnehmers machen. Diese teilt Ihnen mit, ob es anrechenbare Vorerkrankungen gibt oder nicht.

Könnten Sie nochmal kurz wiederholen, wann die 6 Monats-Frist gilt und wann die 12 Monatsfrist?

Die 6-Monats-Frist gilt bei der Berechnung, wenn es um wiederholte AU wegen derselben Krankheit geht. Ist der Anspruch aus der 6-Monats-Frist bereits ausgeschöpft, zählt die 12-Monats-Frist, wenn seit Beginn der ersten AU derselben Krankheit 12 Monate vergangen sind.

Wo kann man die elektronische Abfrage der Vorerkrankungen vornehmen?

Über Ihr Lohnabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal.

Wie verhält es sich mit Schichtzuschlägen?

Als Arbeitgeber müssen Sie das Gehalt so fortzahlen, als hätte der Mitarbeiter gearbeitet. Wenn die Schichten bereits vorausgeplant sind, steht damit auch die relevante Arbeitszeit fest und es besteht ein Anspruch auf Weiterzahlung der Schichtzulage.

Können Sie auf Lohnersatzleistungen, wie Arbeitsunfähigkeit bei Provisionsempfängern eingehen?

Bei Provisionsempfängern gilt: Provisionen zählen zum Arbeitsentgelt und sind bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu berücksichtigen.

AN arbeitet nur 4-Tage-Woche (Mo. - Do). Krankengeldfortzahlung nach 42 Tagen auch dann für freitags bzw. anderer Feiertage?

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 6 Wochen bzw. 42 Kalendertage, d.h. Montag bis Sonntag.

Wie wird es berechnet, wenn wir unregelmäßige Arbeitszeiten haben? Diese uns auch erst Ende des Monats mitgeteilt werden. Der Arbeitsvertrag umfasst eine Bis-Stundenzahl?

Wurde im Vertrag eine Höchstgrenze (z. B. "bis zu 20 Stunden pro Woche") vereinbart, dient diese als Rahmen. Der Durchschnitt der vergangenen abgerechneten Monate bestimmt die genaue Höhe der Lohnfortzahlung.

Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung - wir haben im Lohnprogramm verschiedene Berechnungsformeln, zwischen denen der Mandant wählen kann bei Teilausfall, hat das hier irgendeine Auswirkung? Wenn Entgeltfortzahlung mit AU-Bescheinigung vorliegt, wird einfach weiter Gehalt bezahlt ohne Kürzungen bzw. bei Teilausfall ebenfalls keine Kürzung und nichts im Hintergrund berechnet. Dass es hier eine Berechnungsformel für den Monat gibt, hat mich gerade irritiert.

Das fortzuzahlende Entgelt wird grundsätzlich so berechnet, als hätte der Arbeitnehmer gearbeitet. In Tarif- oder Arbeitsverträgen können auch abweichende Berechnungsgrundlagen vereinbart werden, sofern diese für den Arbeitnehmer nicht nachteiliger sind.

Wann ist der Abruf der Kinderkrankscheine möglich?

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) gilt vorerst nur für erwachsene Versicherte. Für den Kinderkrankschein ist weiterhin das Papierformular (Formular21) vorgesehen.

Bin ich auch dann zur Abholung der Bescheinigung verpflichtet, wenn ich vom Arbeitnehmer eine Kopie seiner Bescheinigung erhalten habe?

Sie benötigen die elektronische Rückmeldung. Eine Kopie der Arbeitnehmerbescheinigung ist aus Datenschutzgründen unzulässig.

Müssen die AN dem AG mitteilen, von wann bis wann die Krankschreibung geht?

Grundsätzlich gilt, dass der AN sich unverzüglich beim AG krankzumelden hat, sobald die AU eintritt. Dabei ist die voraussichtliche Dauer mitzuteilen.

Warum dauert der Abruf der AU min. 5 Tage? Warum kann die AU nicht am nächsten Tag gemeldet werden?

Bitte beachten Sie die Ausführungen auf den Folien 29 und 30. Es sind u.a. die technische Bereitstellung sowie möglich Karenztage ohne Nachweis zu berücksichtigen.

Warum können KK den AG per Mail nicht mitteilen, dass eine eAU abrufbereit vorliegt? Manchmal liegen da ein paar Tage dazwischen.

Krankenkassen (KK) dürfen Arbeitgeber (AG) aus Datenschutzgründen nicht pauschal per E-Mail über vorliegende eAUs informieren.

Wie kann ich beim SV-Meldeportal eine eAU abrufen?

Sie loggen sich beim SV-Meldeportal ein, klicken auf die Kachel "zur Anwendung", dann auf die Kachel "Formulare" und dann wählen Sie "Anforderung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen" aus.

Die Relevanz der Entgeltfortzahlungsberechnung bei Gehalt ist für mich nicht klar, das Lohnprogramm rechnet hier einfach normal das Gehalt weiter (mit Hinweis, dass eine Krankenschreibung vorliegt) und für Teilzeitausfall bzw. so bald Krankengeld greift, sind individuelle Formeln pro Mandant hinterlegt. Inwieweit ist dann die auf der Präsentation gezeigte Kalkulation relevant?

Laut Ihren Beschreibungen nimmt Ihr Lohnprogramm die Berechnung automatisiert auf Basis der Mandantenvorgaben vor. Damit ist ein manueller Eingriff nicht notwendig.

Wie geht man mit einer Aufenthaltsbescheinigung vom Krankenhaus um? Muss diese gesondert eingereicht werden?

Bei stationärer Behandlung meldet das Krankenhaus die Zeit der stationären Behandlung an die Krankenkasse elektronisch (eAU). Sofern es sich um eine stationäre Behandlung handelt, die zum Anfragezeitpunkt der eAU noch läuft, erhalten Arbeitgeber das voraussichtliche Entlassungsdatum mitgeteilt. Die Krankenkasse übermittelt dann proaktiv das tatsächliche Entlassungsdatum, sobald das Krankenhaus dieses meldet.

Wie erfahre ich bei einer anstehenden Reha, ob Entgeltfortzahlung während der med. Reha erfolgt?

Grundsätzlich besteht hier auch ein sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch - ist dieser erschöpft, wird Übergangsgeld durch den Maßnahmeträger gezahlt.

Eine bescheinigte AU liegt vor. Trotzdem erhalte ich bei Abfrage die Meldung 4 (AU liegt bei der Krankenkasse nicht vor), weil vielleicht die Daten bei der Krankenkasse noch nicht verarbeitet sind. Ich bekomme auch von der Krankenkasse im Nachhinein keine Korrekturmeldung?

Sollten Sie die Rückmeldung „4 – Nachweis liegt nicht vor“ erhalten, ist dies nur eine Zwischennachricht. Die Krankenkasse prüft in den nächsten 14 Tagen, ob eine passende Arbeitsunfähigkeit eingeht und stellt Ihnen diese nach Eingang zum Abruf bereit. Wenn die Krankenkasse innerhalb der 14-Tage-Frist keinen Nachweis erhält, wird Ihnen kein weiterer Datensatz zur Verfügung gestellt. Erst nach 14 Tagen muss von Ihnen eine erneute Anfrage gestellt werden.

Warum teilen die Ärzte den AN mit, dass der AG die Krankenschreibung automatisch erhält?

Sie erhalten AU-Zeiten maschinell auf Anfrage übermittelt, wenn Sie der Mitarbeiter über den Zeitraum informiert.

Thema Provisionsempfänger: Ich meine auch die Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Feiertag, z. B. die Berechnung Provisionen der letzten 3 Monate oder 12 Monate. Können Sie detaillierter darauf eingehen?

Bei Provisionsempfängern wird der Urlaubslohn bzw. das Feiertagsentgelt so berechnet, dass die wahrscheinlich erzielte Provision als fiktive Provision mit eingerechnet wird, sofern der AN ohne den Urlaub/Feiertag gearbeitet und Provision verdient hätte. Die fiktive Provision wird nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate bzw. den letzten 13 Wochen (je nach Vertrag) berechnet.

Ein Arbeitnehmer ist bis Freitag krankgeschrieben, geht erst am Montag wieder zum Arzt und erhält eine Folgebescheinigung. Welcher Tag ist beim Abruf der Folgebescheinigung anzugeben?

Bei einer Folgeerkrankung geben Sie als AU_ab_AG-Datum den Tag nach dem von der Krankenkasse bisher bescheinigten AU-Ende an. In Ihrem Fall den Samstag.

Besteht für AU unter 3 Tagen eine Abrufmöglichkeit?

Karenztage ohne AU-Bescheinigung sind nicht abrufbar.

Ist der Anteil der Schwerbehinderung relevant?

Schwerbehinderte MA werden bei der Ermittlung der relevanten Beschäftigtenzahl für die Feststellung der Umlagepflicht (U1) nicht mit eingerechnet.

Nehmen Geschäftsführer mit Feststellungsstatus als Arbeitnehmer auch nicht an der U1 teil?

Das U1-Verfahren ist ausgeschlossen für Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer und Fremdgeschäftsführer).

Wenn GmbH Geschäftsführer freiwillig gesetzlich versichert ist und nicht Inhaber ist, muss er dann am U1 Verfahren teilnehmen?

Nein, Umlagepflicht in der U1 besteht hier nicht. Er ist in diesem Fall als Fremdgeschäftsführer anzusehen.

Bei der Beurteilung zum U1 Verfahren, wird immer das Vorjahr betrachtet, oder? Also für 2026 die Werte aus 2025?

Genau.

Zählt eine Geringfügige anteilig im U1-Verfahren mit rein?

Ja, bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl werden grundsätzlich alle Beschäftigten ungeachtet ihrer versicherungsrechtlichen Stellung und ihrer Krankenkassenzugehörigkeit berücksichtigt.

Werden 30-Stundenkräfte mit 0,75 oder mit 1 berechnet?

Bis zu 30 Stunden - Anrechnungsfaktor 0,75.

Und bei schwerbehindertem Mitarbeiter muss ein Nachweis (Schwerbeschädigtenausweis) vorliegen? Gibt es bei dem Grad der Behinderung etwas zu beachten?

Sollte sich Ihre Frage auf Folie 39 beziehen, muss es sich um schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX handeln. Die Schwerbehinderung wird mit einem Schwerbehindertenausweis nachgewiesen. Es gibt bei der Anrechnung für die Teilnahme AAG keine Staffelung nach dem Grad der Behinderung.

Wieso kann man wählen in den 2 Varianten? Also was hat das für Auswirkung, wieviel man pro Monat abführt und dann die Höhe der Erstattung? Also wieso sollte man wechseln?

Es hat Auswirkungen auf den Beitragssatz sowie die Erstattungshöhe. Eine neue Wahl haben Sie immer im folgenden Jahr. Ist die Wahl für das Jahr getroffen, ist diese Entscheidung für den Rest des Jahres bindend.

Eine Erstbescheinigung geht bis 08.05.2026. Die Folgebescheinigung gilt erst ab 11.05.2026. Gilt das Wochenende mit zu den 42 Tagen?

Fragen Sie hier mit Beginn 09.05.2026 (Lücke wegen Wochenende) an.

Wird bei Karenztagen U1 erstattet?

Ja.

D. h. ein Mitarbeiter erhält für Kind-krank kein Entgelt. Und bekommt von der KK nichts erstattet?

Doch, er bekommt Kinderkrankengeld und wird durch den Arbeitgeber unentgeltlich freigestellt. Es muss keine Lohnfortzahlung geleistet werden.

Meine Frage wurde noch nicht beantwortet. Wie hoch sind die Beitragseinnahmen im Vergleich zu den 82 Mio. Ausgaben?

Brutto-Entgelt zzgl. SV-Anteil des Arbeitgebers.

Wird U1 auch bei Kind-Krank-Tagen abgeführt und erstattet?

Nein.

Wenn Praktikanten (Vorpraktikum - vorgeschrieben) kein Entgelt beziehen, nehmen Sie auch nicht an U2 teil, da ja kein Entgelt anfällt, aus dem die Umlage abgeführt wird. Liege ich hiermit richtig?

Ja, damit liegen Sie richtig.

Kann der AG eine AN kündigen, welche sich derzeit in Elternzeit befindet?

Dies ist eine Frage zum Arbeitsrecht - diese können wir im Rahmen des Seminars leider nicht beantworten.

Darf nur ein Arzt das Beschäftigungsverbot aussprechen oder kann das auch der AG aussprechen?

Sowohl als auch - der AG muss bei Bekanntgabe der Schwangerschaft eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchführen => dann gilt ggf. ein betriebliches Beschäftigungsverbot.

Wie verhält sich Kind-krank bei GfB bei einem Umlage 1 Betrieb?

Auch in diesem Fall wird keine Lohnfortzahlung geleistet. Der geringfügig Beschäftigte erhält in diesem Fall zwar kein Kinderkrankengeld, aber eine unbezahlte Freistellung.

Wodurch kommen die 13€ pro Kalendertag zustande?

13 EUR Mutterschaftsgeld ist ein gesetzlich festgelegter Betrag, der in § 20 MuSchG geregelt ist.

Warum muss ich U2 Beiträge abführen, obwohl ich nur männliche Mitarbeiter seit Jahren habe?

Die Abführung ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Darf während des Mutterschutzes oder während der Elternzeit steuer- und sv-freier Kitazuschuss weitergezahlt werden?

Während der Mutterschutzfrist sind die Sachleistungen grundsätzlich weiter zu gewähren.

Wann spricht man von einer Frühgeburt?

Die Feststellung trifft der behandelnde Arzt.

Mutterschutzgeld - zählen freiwillig gesetzlich Versicherte wie gesetzlich oder privat?

Freiwillige versicherte Arbeitnehmer zählen zu den gesetzlichen Versicherten.

Aber der AG dürfte den Kitazuschuss weiterzahlen (während der EZ)? Im Gesetz steht, dass dieser SV-frei ist, wenn er zum ohnehin gezahlten Arbeitslohn gezahlt wird. Aber es gibt unterschiedliche Auslegungen online. Fallen, wenn der AG ihn zahlt, dann darauf Beiträge an?

Zahlt der Arbeitgeber den Kitazuschuss in der reinen Elternzeit weiter, ist dieser Betrag lohnsteuerpflichtig und unterliegt den Sozialabgaben.

Arbeiten MA in der Elternzeit in Teilzeit und beziehen reguläres Gehalt, bleibt der Zuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei (sofern er zusätzlich zum reduzierten Gehalt gezahlt wird und die tatsächlichen Kosten nicht übersteigt).

Wie wird die Entgeltfortzahlung berechnet, wenn wir unregelmäßige Arbeitszeiten haben? Diese uns auch erst Ende des Monats mitgeteilt werden. Der Arbeitsvertrag umfasst eine Bis-Stundenzahl?

Es gilt grundsätzlich das Entgeltausfallprinzip. Der AG muss den Lohn für die Stunden weiterzahlen, die laut Dienstplan oder Schichtsystem an dem betreffenden Tag tatsächlich angefallen wären. Demnach wird das Entgelt dann nach der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 3 Monate vor Beginn der AU berechnet.

Wie berechne ich den Mutterschutzlohn, wenn eine Tariferhöhung während der Schutzfrist vor der Entbindung vereinbart ist und das Gehalt sich dadurch normalerweise erhöht hätte, wenn keine Schutzfrist wäre?

Wenn während Ihrer Schutzfrist eine Tariferhöhung greift, muss diese bei der Berechnung berücksichtigt werden. Das sogenannte Lohnausfallprinzip stellt sicher, dass durch den Mutterschutz keine finanziellen Nachteile entstehen. Für die Tage ab Inkrafttreten der Tariferhöhung wird das neue, höhere Gehalt als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Das Mutterschaftsgeld für privat Versicherte muss von der Mitarbeiterin beim Bundesversicherungsamt beantragt werden?

Genau.

Spielt eine Fehlzeit "Kind krank" während des Bemessungszeitraumes für die Berechnung des Mutterschutzlohnes eine Rolle?

Für die Berechnung des Mutterschutzlohns haben die Kind-Krank-Tage im Bemessungszeitraum in der Regel keine Auswirkungen.

Freiwillig gesetzlich Versicherte laufen wie "normal" gesetzlich Versicherte mit den 13€/Tag Mutterschaftsgeld?

Die Ansprüche sind dieselben.

Was gilt bei einem Stillbeschäftigungsverbot? Logischerweise nach Geburt.

Ein Stillbeschäftigungsverbot kann nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist in Anspruch genommen werden. Während der Mutterschutzfrist gilt ein generelles Beschäftigungsverbot.

Was sind dann die Grundlagen Berechnungsmonate?

Grundlage ist das durchschnittliche Brutto-Gehalt der letzten drei abrechneten Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.