



TK
Die
Techniker

Entgelt- fortzahlung

Fachinformation für Firmenkunden 2024

Entgeltfortzahlung

Fachinformation



Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) regelt die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall.

Seite 6

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, zu der Sie als Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen verpflichtet sind, ist eine der wichtigsten Leistungen für die soziale Sicherheit Ihrer Arbeitnehmer.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verhindert soziale Härten für die Arbeitnehmer im Falle einer Krankheit. Durch das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), das den Aufwendungsausgleich der Arbeitgeber regelt, werden insbesondere Kleinbetriebe entlastet.

In dieser Ausgabe geben wir einen kurzen Ausblick auf die Partnerfreistellung nach dem geplanten Familienstartzeitgesetz.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Veranstaltung!

Ihr TK-Firmenkundenservice

Fachinformation für Firmenkunden 2024 Entgeltfortzahlung Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Team Service, Beratung und Projekte, Armin Michehl. Inhalt: MBO Verlag GmbH, Münster

© **Techniker Krankenkasse.** Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: Mai 2024

Entgeltfortzahlungs- versicherung

Die Entgeltfortzahlungsversicherung sieht einen finanziellen Ausgleich für Betriebe vor, wenn Beschäftigte wegen Krankheit oder während einer Schwangerschaft ausfallen.

Seite 82



Inhalt

6	1	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	76	4	Sondertatbestände
9	1.1	Anspruchsvoraussetzungen	77	4.1	Entgeltfortzahlung bei Organ-/ Gewebe-/Blutspende
27	1.2	Dauer der Entgeltfortzahlung	79	4.2	Erkrankung eines Kindes
41	1.3	Höhe der Entgeltfortzahlung	81	4.3	Familienstartzeitgesetz
51	1.4	Arbeit auf Abruf	82	5	Entgeltfortzahlungsversicherung
53	1.5	Anzeige- und Nachweispflichten	85	5.1	Teilnehmende Arbeitgeber
57	1.6	Ansprüche bei Drittverschulden	91	5.2	Zuständige Ausgleichskasse
60	2	Elektronische AU-Bescheinigung (eAU)	91	5.3	Leistungen (Erstattungen)
61	2.1	Übertragungsweg Arzt – Krankenkassen	96	5.4	Finanzierung
63	2.2	Übertragungsweg Krankenkassen – Arbeitgeber	97		TK-Regelungen
68	3	Feststellung der Vorerkrankungszeiten	98		Firmenkundenservice
71	3.1	Prüfung der Vorerkrankungszeiten	106		Zahlen, Daten, Termine
73	3.2	Prüfung durch die Krankenkasse			
75	3.3	Übermittlung der Ergebnisse der Prüfung (Meldegrund „61“)			

A close-up photograph of a woman lying in a hospital bed, looking towards the right. A healthcare professional's hand is visible, holding a thermometer in her mouth. The background is blurred, showing a clinical setting.

1

Entgeltfort- zahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) regelt die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall.

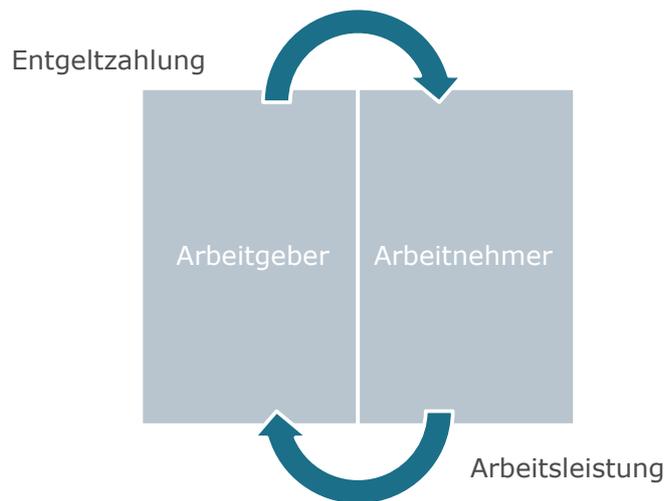
Bei der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG handelt es sich um einen gesetzlichen Mindeststandard, der durch individuelle Absprachen (Arbeitsvertrag) oder kollektivrechtliche Regelungen (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung) zugunsten der Arbeitnehmer geändert werden kann.

Auf den folgenden Seiten gehen wir vorrangig auf die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ein. Neben der Begriffsbestimmung und Definition der Fachbegriffe erhalten Sie Beispiele und Hinweise zur Vertiefung.

Einige der dargestellten Grundsätze ergeben sich nicht ausdrücklich aus dem Gesetz, sondern wurden durch höchstgerichtliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aufgestellt.

Sollte Ihre Entgeltfortzahlungspflicht im Einzelfall nicht bestehen oder bereits erfüllt sein, erhält der versicherte Arbeitnehmer möglicherweise Krankengeld von seiner Krankenkasse. In diesen Fällen weisen Sie Ihren Mitarbeiter bitte darauf hin, sich zur weiteren Beratung an seine Krankenkasse zu wenden.

Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses



1 | Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

Anspruchsvoraussetzungen nach EFZG

Überblick

- Arbeitnehmer in einem ununterbrochenem Arbeitsverhältnis (Wartezeit 4 Wochen),
- AU infolge Krankheit als alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung,
- kein Verschulden des Arbeitnehmers an AU.



2 | Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

1.1 Anspruchsvoraussetzungen

1.1.1 Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses Folie 1 Gegenstand des Arbeitsverhältnisses ist die Arbeitsleistung gegen Entgelt. Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers geht nicht verloren, wenn er seine Arbeitsleistung aus Gründen, die er selbst nicht zu vertreten hat, für eine nicht erhebliche Zeit nicht erbringen kann (vergleiche § 616 BGB). (Übersetzt bedeutet die etwas ungewöhnliche gesetzliche Formulierung, dass der Arbeitnehmer für einen unerheblichen Zeitraum, der individuell zu prüfen ist, seine Arbeitsleistung unverschuldet nicht erbringen kann.) Das EFZG regelt für alle Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall.

Folie 2 Arbeitnehmer, die wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen können, haben grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegen den Arbeitgeber für einen Zeitraum von **höchstens** sechs Wochen (Sechs-Wochen-Frist).

Voraussetzungen für den Entgeltfortzahlungsanspruch sind:

- Es besteht mindestens seit vier Wochen ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis (Wartezeit),
- es liegt eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vor und die Krankheit ist alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung,
- den Arbeitnehmer trifft kein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit.

Hinweis Die Voraussetzungen ergeben sich aus § 3 EFZG.

Schwerpunkt dieses Seminars ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

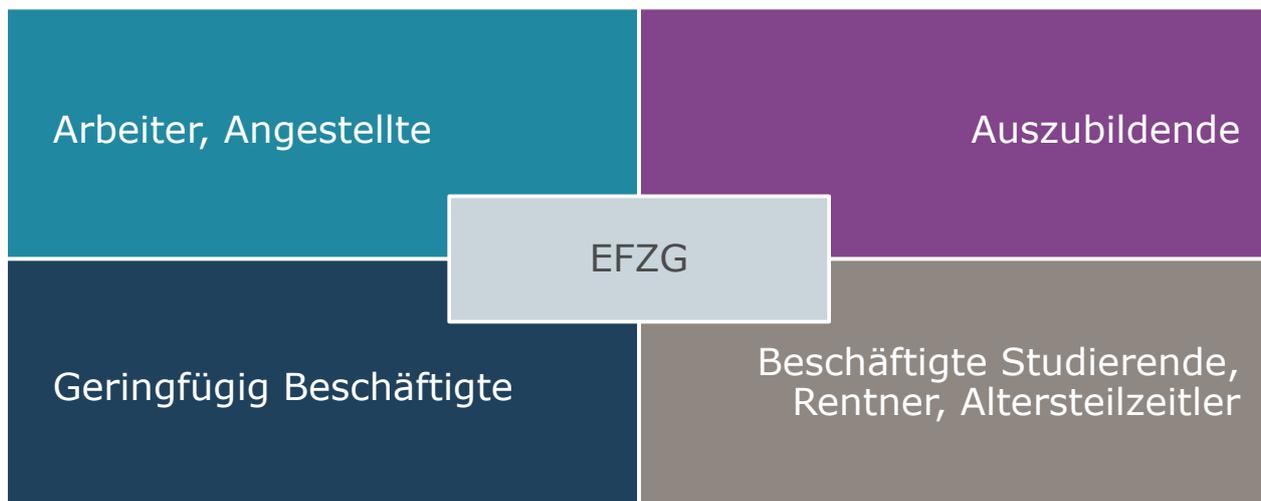
Räumlicher Geltungsbereich

- Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (Beschäftigungsort),
- Wohn-/Aufenthaltort oder Staatsangehörigkeit unerheblich,
- Gültigkeit auch bei Entsendung ins Ausland.



Persönlicher Geltungsbereich

Arbeitnehmer im Sinne des EFZG



Räumlicher Geltungsbereich Folie 3 Räumlich gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in der Bundesrepublik Deutschland. In diesem Gebiet muss der Beschäftigungsort liegen. Auf den Wohn- und Aufenthaltsort beziehungsweise die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers kommt es nicht an.

Die Regelungen des EFZG gelten grundsätzlich auch für Arbeitnehmer, die von ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber ins Ausland entsandt werden. Bei einer Entsendung gelten allerdings die Grundsätze des internationalen Privatrechts und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Danach können die Vertragsparteien grundsätzlich wählen, ob deutsches Recht oder das Recht am Arbeitsort Anwendung finden soll. Bilaterale Abkommen sind zu beachten!

Bei Entsendungen innerhalb der EU ist vom Arbeitgeber ein elektronischer Antrag auf eine A1-Bescheinigung bei der zuständigen Einzugsstelle zu stellen, um die Fortgeltung der deutschen Gesetze auch während des Auslandsaufenthalts zu gewährleisten. Zur Vertiefung weisen wir auf die Fachinformation „Auslandsbeschäftigung“ unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2110014)** hin.

Persönlicher Geltungsbereich/Arbeitnehmer Folie 4 Arbeitnehmer im Sinne des EFZG sind Arbeiter und Angestellte, unabhängig davon, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt oder nicht. Ebenso fallen darunter die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende).

Arbeitnehmer in diesem Sinne sind auch beschäftigte Studierende, Rentner und Altersteilzeitler (in den Zeiten, in denen sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind).

Keine Arbeitnehmer im Sinne des EFZG Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des EFZG angesehen werden Heimarbeiter (nicht zu verwechseln mit Personen, die im Home-Office arbeiten), freie Mitarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen Gleichgestellte. Diese erhalten im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung, sondern einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt (vergleiche § 10 EFZG).

Beamte und Soldaten sowie Personen, die sich in Justizvollzugsanstalten (Strafgefangene), Werkstätten für behinderte Menschen, Blindenwerkstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken und ähnlichen Einrichtungen befinden und dort Arbeiten verrichten, sind **keine** Arbeitnehmer im Sinne des EFZG. Bei letzteren liegt kein klassisches Arbeitsverhältnis vor. Nicht die Tätigkeit gegen Entgelt, sondern die Beschäftigung an sich steht hier regelmäßig im Vordergrund. Sie dient der Rehabilitation beziehungsweise therapeutischen und/oder sozialen Zwecken. Behinderte Menschen in einer Behindertenwerkstatt können in Ausnahmefällen als Arbeitnehmer anzusehen sein, wenn der mit ihnen beziehungsweise ihrem gesetzlichen Vertreter abgeschlossene Arbeitsvertrag Regelungen in Bezug auf eine feste Arbeitszeit, Vergütung und Urlaubsdauer enthält.

Nicht zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind Teilnehmer an von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten und geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Trägt die Bundesagentur die Kosten allein, sind Ansprüche nach dem EFZG nicht gegeben. Soweit der Arbeitgeber Arbeitsentgelt zahlt, besteht jedoch ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis und somit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG.

Arbeitsverhältnis, Wartezeit

Beispiel 1

- Herr Krause und Herr Müller seit 1.7. bei Firma Kranz
- Herr Krause ab 10.8. arbeitsunfähig krank
- Herr Müller ab 20.7. arbeitsunfähig krank

- Herr Krause erkrankte **nach** Ablauf Wartezeit (1.7.-28.7.)
=> Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab 10.8.
(max. 6 Wochen).
- Herr Müller erkrankte **innerhalb** Wartezeit (20.7.)
=> Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab 29.7.
(max. 6 Wo.)

Hinweis | AU-Zeiten während der Wartezeit werden **nicht** auf Entgeltfortzahlungsanspruch angerechnet.



Arbeitsunfähigkeit (AU) vor Arbeitsaufnahme

Zahlung von Arbeitsentgelt ab vorgesehenem Beschäftigungsbeginn?

Nein

Entgeltfortzahlung und Anmeldung zur SV ab Beginn der 5. Woche

Ja

Entgeltfortzahlung und Anmeldung zur SV ab vorgesehenem Beginn

Erfüllung der Wartezeit Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Für die Zeit vor oder nach dem Arbeitsverhältnis kann ein Entgeltfortzahlungsanspruch zwischen den betroffenen Personen nicht bestehen.

Der Anspruch im Krankheitsfall entsteht allerdings erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Absatz 3 EFZG). Arbeitnehmer, die nach Beginn der tatsächlichen Beschäftigung, aber vor Ablauf der vierwöchigen Wartezeit erkranken, erhalten unter bestimmten Umständen Krankengeld bis zum Ablauf der Wartezeit. Dauert die Arbeitsunfähigkeit (AU) an, hat der Arbeitgeber – nach der Wartezeit – das Entgelt für bis zu sechs Wochen fortzuzahlen.

Voraussetzung für die Leistung von Krankengeld ist eine Versicherung mit Krankengeldanspruch. Geringfügige Beschäftigungen sind damit ausgeschlossen.

Beispiel 1 (Folie 5) Die Arbeitnehmer Krause und Müller sind seit dem 1. Juli bei der Firma Kranz versicherungspflichtig beschäftigt.

Herr Krause ist seit dem 10. August arbeitsunfähig krank.
Herr Müller ist seit dem 20. Juli arbeitsunfähig krank.

Beurteilung: Herr Krause ist nach Ablauf der vierwöchigen Wartezeit (1. Juli bis 28. Juli) erkrankt und hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab 10. August für maximal sechs Wochen.

Herr Müller erkrankte **innerhalb** der Wartezeit (20. Juli). Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht vom 29. Juli an für maximal sechs Wochen. Vom 20. Juli bis 28. Juli zahlt die TK Krankengeld, weil Herr Müller Anspruchsberechtigter ist und seine Tätigkeit bereits seit dem 1. Juli ausgeübt hat.

Hinweis Arbeitsunfähigkeitszeiten während der Wartezeit werden nicht auf den Entgeltfortzahlungsanspruch angerechnet.

Achtung Die Wartezeit gilt grundsätzlich auch für Auszubildende.

Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsaufnahme Folie 6 Erkrankt der Arbeitnehmer **vor** der geplanten Arbeitsaufnahme und wird damit arbeitsunfähig, erhält er vom Beginn der fünften Woche seines Arbeitsverhältnisses an Entgeltfortzahlung.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Arbeitsunfähigkeit (AU) nach Abschluss des Arbeitsvertrages eintritt.

Ein Anspruch auf Krankengeld entsteht in diesen Fällen in den ersten vier Wochen ebenfalls nicht, weil ein **sozialversicherungsrechtliches** Beschäftigungsverhältnis – Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt – erst mit Beginn der fünften Woche einsetzt (§ 186 Absatz 1 SGB V; siehe auch BSG-Urteil vom 4. März 2014, B 1 KR 64/12 R, Randziffer 17ff.). Ab diesem Zeitpunkt wird Entgelt gezahlt, die Arbeitsunfähigkeit tritt an die Stelle der Dienstleistung.

Nach der Entgeltfortzahlung besteht gegebenenfalls Anspruch auf Krankengeld.

Manche Tarifverträge sehen vor, dass eine Entgeltzahlung bereits mit dem ersten Tag des vereinbarten Arbeitsverhältnisses beginnt. In diesem Fall entsteht dann auch sozialversicherungsrechtlich das Beschäftigungsverhältnis.

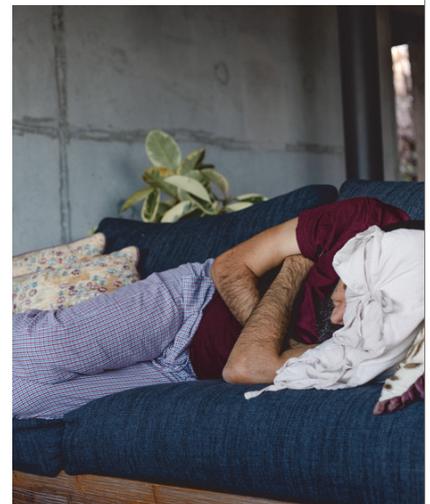
AU als alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung

- AU infolge Krankheit,
- Arbeitsverhinderung infolge einer wegen Krankheit erforderlichen Sterilisation,
- AU infolge eines nicht rechtswidrigen oder rechtswidrigen, aber straffreien Schwangerschaftsabbruchs,
- Qualifizierte ambulante oder stationäre Vorsorge-/Rehabilitationsmaßnahme,
- Organ- oder Gewebespende.

Definition Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig krank, wenn er

- aufgrund regelwidriger körperlicher, geistiger oder seelischer gesundheitlicher Beeinträchtigungen
- **nicht** oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Gesundheitszustands in der Lage ist, die von ihm zuvor ausgeübte Arbeitsleistung zu erbringen.



1.1.2 Ursache der Arbeitsverhinderung Folie 7 Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist davon abhängig, dass eine Krankheit den Arbeitnehmer arbeitsunfähig macht. „Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit“ ist im Sinne des SGB V zu verstehen.

Als Arbeitsunfähigkeit gelten auch Arbeitsverhinderungen infolge einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder rechtswidrigen, aber straffreien Abbruchs einer Schwangerschaft.

Weiterhin haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts auch bei solchen ambulanten und stationären Vorsorge-/Rehabilitationsmaßnahmen, während derer zwar keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, die jedoch medizinisch notwendig sind. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation besteht nur dann, wenn ein Sozialleistungsträger die Vorsorge-/Rehabilitationsmaßnahme bewilligt hat und die Maßnahme verantwortlich gestaltet und durchführt.

Auch bei einer Organ- oder Gewebespende beziehungsweise Knochenmarkspende nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes beziehungsweise bei einer Separation von Blutzustammzellen oder anderen Blutbestandteilen im Sinne des § 9 Transfusionsgesetzes besteht gemäß § 3a EFZG ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (**dazu siehe auch Kapitel 4**).

Hinweis Sofern im Verlauf der Veranstaltung auf Arbeitsunfähigkeit abgestellt wird, gelten die Aussagen auch für die vorgenannten Verhinderungsgründe (Schwangerschaftsabbruch und Organspende etc.).

Die Arbeitsunfähigkeit oder andere krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung wird durch eine ärztliche Bescheinigung im Rahmen des eAU-Verfahrens nachgewiesen (**Achtung:** Ausnahmen siehe Kapitel 2).

Definition Arbeitsunfähigkeit Folie 8 Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist davon abhängig, dass eine Krankheit den Arbeitnehmer arbeitsunfähig macht.

Ein Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig krank, wenn er

- aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer gesundheitlicher Beeinträchtigungen
- **nicht** oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Gesundheitszustands in der Lage ist,

die von ihm zuvor ausgeübte beziehungsweise arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.

Die Krankheitsursache ist grundsätzlich unerheblich, ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis muss nicht bestehen. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht mithin auch dann, wenn ein Sport- oder Verkehrsunfall vorliegt.

Der Arbeitnehmer darf bei einer Arbeitsunfähigkeit nicht oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Gesundheitszustands in der Lage sein, die von ihm zuvor ausgeübte Arbeitsleistung zu erbringen. Arbeitsunfähigkeit erfordert mithin einen bestimmten Schweregrad der Erkrankung und geht über die bloße geringfügige gesundheitliche Beeinträchtigung hinaus.

Ein Arbeitnehmer ist nicht schon dann arbeitsunfähig krank, wenn er sich während der Arbeitszeit wegen einer Erkrankung in ärztliche Behandlung oder zur Bestrahlungsbehandlung begeben muss. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn die Krankheit auch zur Arbeitsunfähigkeit führt. Es können sich aber Entgeltansprüche für einen notwendigen Arztbesuch aus § 616 BGB (persönliche Gründe des Arbeitnehmers) ergeben, sofern sie nicht durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

Dieselbe Erkrankung kann – je nach Tätigkeit – bei dem einen Arbeitnehmer zur Arbeitsunfähigkeit führen, während ein anderer trotz der gleichen Erkrankung arbeitsfähig bleibt.

Beispiel 2 (Folie 9) Ein Dachdecker trägt nach einem Unfall eine Beinschiene am Fuß, weil er sich die Achillessehne gerissen hat. Er braucht zusätzlich Unterarmgehstützen, um sich überhaupt fortbewegen zu können.

Seine Kollegin in der Auftragsannahme hat ebenfalls eine Fußverletzung und trägt eine Beinschiene. Sie ist beim Tanzen umgeknickt. Da sie als Sekretärin arbeitet, übt sie ihre Tätigkeit überwiegend sitzend aus.

Beurteilung: Der Dachdecker ist durch die Schiene und die Unterarmgehstützen sehr beeinträchtigt. Er kann nicht aufs Dach steigen, um seiner Tätigkeit nachzugehen. Es liegt Arbeitsunfähigkeit vor.

Für seine Kollegin ist die Beeinträchtigung geringer, weil sie eine sitzende Tätigkeit ausübt. Es könnte Arbeitsfähigkeit bestehen (gegebenenfalls müssen ihr zusätzliche Pausen eingeräumt werden, um ihren Fuß hochzulegen).

Die Entscheidung über die AU trifft der behandelnde Arzt.

1.1.3 Selbstverschuldete Krankheit Folie 10 Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn den Arbeitnehmer **kein** Verschulden an der Krankheit trifft.

Bei der Beurteilung des Verschuldens sind die von der **Rechtssprechung** entwickelten Grundsätze zu berücksichtigen. Danach liegt ein Verschulden im Sinne der Entgeltfortzahlung bei Krankheit vor, wenn ein grober Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten gegeben ist und das Abwälzen dessen Folgen auf den Arbeitgeber unbillig wäre.

Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Sorgfalt verletzt hat, die ein verständiger Mensch normalerweise im eigenen Interesse anzuwenden pflegt, er sich also die Arbeitsunfähigkeit durch unverständiges, leichtfertiges oder gegen die guten Sitten im Rechtssinne verstoßendes Verhalten zugezogen hat.

Als solches wird zum Beispiel angesehen

- Verkehrsunfall infolge Trunkenheit,
- grobe Missachtung der Straßenverkehrsvorschriften,
- vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzungen der Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb,
- schuldhaftes Beteiligung an einer tätlichen Auseinandersetzung,
- Ausübung einer verbotenen oder besonders gefährlichen oder die eigenen Kräfte übersteigenden Nebentätigkeit.

Die Liste ist nicht abschließend und gibt eine Reihe von Fällen wieder, die höchstrichterlich entschieden wurden.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Ein Amateurfußballer zieht sich bei einem Kreisligaspiel beim Zusammenprall mit einem Gegner eine Zerrung zu; er wird für eine Woche arbeitsunfähig geschrieben.

Beurteilung: Der Amateurfußballer hat sich die Verletzung nicht schuldhaft zugezogen. Fußball ist ein allgemein anerkannter Freizeitsport, der keine besonderen Gefährdungen mit sich bringt. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Hinweis Eine „gefährliche Sportart“, deren Ausübung generell einen Verstoß gegen Sorgfaltspflichten nahelegt, gibt es kaum noch (möglicherweise: Extremsportarten). Dies gilt jedenfalls dann, wenn die üblichen Spielregeln und Verhaltensweisen eingehalten werden.

Die Liste der Urteile zu „selbstverschuldeter“ Arbeitsunfähigkeit ist lang, weil es hierüber regelmäßig rechtliche Auseinandersetzungen gibt. Grundsätzlich lässt sich aber feststellen, dass der Handlungsfreiheit des Einzelnen kaum Grenzen gesetzt werden, solange dessen Verhalten regelkonform ist. Eine Alkohol-, Tabletten- oder Drogenabhängigkeit sieht das BAG mittlerweile aus medizinischen Gründen regelmäßig als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit an. Dies gilt grundsätzlich auch für Rückfälle nach erfolgreicher Therapie und einer längeren Zeit der Abstinenz.

Zuletzt hat das BAG entschieden, dass Arbeitgeber auch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind, wenn Arbeitnehmer während der Corona-Pandemie positiv getestet wurden und in Quarantäne mussten. Dies gilt insbesondere auch, wenn die betroffenen Mitarbeiter nicht geimpft waren. Anders als der Arbeitgeber sah das BAG in der unterlassenen Impfung kein Selbstverschulden des Arbeitnehmers, da nicht feststellbar sei, dass die Infektion bei einer Impfung nicht eingetreten wäre, (BAG, 20. März 2024, 5 AZR 234/23).

Ein Verschulden des Arbeitnehmers kann nicht nur beim Entstehen einer Krankheit vorliegen, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit verzögert oder verhindert. Der Arbeitnehmer ist während der Krankheit verpflichtet, sich so zu verhalten, dass er wieder gesund wird, und hat alles zu unterlassen, was seine Genesung verzögert oder verhindern könnte.

Das BAG hat die Darlegungs- und Beweispflicht für den Normalfall dem Arbeitgeber auferlegt, weil der Gesetzgeber das Verschulden als einen anspruchshindernden Umstand bezeichnet und für solche Tatbestände immer derjenige darlegungs- und beweispflichtig ist, der die Entstehung des Anspruchs leugnet.

Von diesem Grundsatz weicht das BAG dann ab, wenn Umstände vorliegen, die nach der Lebenserfahrung von vornherein auf ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers schließen lassen. In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer beweisen, dass ihn an der Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft.

1.1.4 Arbeitsunfähigkeit als alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung Folie 11 Die Arbeitsunfähigkeit muss die alleinige (maßgebliche) Ursache der Arbeitsverhinderung sein, damit der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit nicht verliert.

Bestehen gleichzeitig weitere Tatbestände, die bei Arbeitsunfähigkeit ebenfalls zum Erlöschen des Entgeltanspruchs führen würden, ist zu klären, welcher Umstand für die Arbeitsverhinderung maßgeblich ist.

Tatbestände, die bei Arbeitsfähigkeit zum Erlöschen des Entgeltanspruchs führen würden, haben deshalb dieselbe Wirkung für den Entgeltfortzahlungsanspruch auch während einer Arbeitsunfähigkeit. Weil die Auswirkungen paralleler Umstände keiner einheitlichen Linie folgen, stellen wir die häufigsten Sachverhalte mit ihren Folgen dar.

Als Faustformel gilt: Ruhen die Hauptpflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis – Dienstleistung und Entgeltzahlung – vollständig aus anderem Grund, ist die Arbeitsunfähigkeit **nicht** maßgebliche Ursache der Arbeitsverhinderung. Auf die möglichen Konstellationen, bei denen dies von Bedeutung ist, gehen wir auf den Folgeseiten ausführlicher ein.

Bezahlter Urlaub Der bezahlte Urlaub wird durch eine Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 9 BUrlG) dürfen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit während eines Urlaubs hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht mehr „Urlaubsentgelt“, sondern „Krankentgelt“ zu zahlen. Letztendlich wird aber Entgeltfortzahlung nach dem EFZG geleistet.

Gesetzliche Feiertage Grundsätzlich besteht nach § 2 EFZG auch an gesetzlichen Feiertagen ein Anspruch des Beschäftigten auf Entgeltzahlung. Ausgenommen sind gemäß § 2 Absatz 3 EFZG Arbeitnehmer, die vor oder direkt nach dem Feiertag unentschuldig der Arbeit fernbleiben (dann sogenannte Arbeitsbummelei, dazu siehe Folgeseite).

Ist ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag arbeitsunfähig, für den arbeitsfähigen Arbeitnehmern Feiertagsbezahlung zusteht, ist für diesen Tag Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit zu leisten. Der gesetzliche Feiertag ist also auf die Sechs-Wochen-Frist anzurechnen. Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach der Feiertagsbezahlung.

Quarantäne Unabhängig von einer Coronainfektion führt eine behördlich angeordnete Quarantäne nicht zum Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs gegen den Arbeitgeber. Zwar ist aufgrund der angeordneten Quarantäne die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters nicht die einzige Ursache für den Wegfall des Arbeitsentgeltanspruches. Allerdings besteht aufgrund der Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes (IFSG) ein Entgeltfortzahlungsanspruch nicht nur für arbeitsunfähig Kranke, sondern auch für Ausscheider, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige (ArbG Aachen, 30. März 2021, 1 Ca 3196/20).

Kein Entgeltfortzahlungsanspruch

Unbezahlter Urlaub Folie 12 Für die Zeit eines unbezahlten Urlaubs oder eines Sabbatjahres besteht im Falle der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (das heißt die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers) ruhen.

Sollte der unbezahlte Urlaub laut Vereinbarung jedoch Erholungszwecken dienen, ist bei Arbeitsunfähigkeit – wie bei bezahltem Urlaub – ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegeben.

Streik/Aussperrung Ein Arbeitgeber kann nicht ohne Weiteres davon ausgehen, dass alle bei Streikbeginn arbeitsunfähigen Arbeitnehmer auch Streikteilnehmer sind. Nimmt ein Arbeitnehmer trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an einem Streik teil, entfällt sein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch bleibt bestehen, wenn er sich nicht am Streik beteiligt. Führt der Streik zur vollständigen Stilllegung des Betriebes und könnte der Arbeitnehmer – auch ohne seine Streikbeteiligung – nicht beschäftigt werden, so entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch. Im Einzelfall sind die möglichen Konstellationen sehr vielfältig, sodass eine rechtliche Beratung angebracht sein kann.

Kurzarbeitergeld Wenn im Betrieb kurzgearbeitet wird, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur für die Stunden, die der Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit auch gearbeitet hätte. Fallen zum Beispiel von der täglichen Arbeitszeit von acht Stunden drei wegen Kurzarbeit aus, so erhält der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nur für fünf Stunden Entgeltfortzahlung. Für drei Stunden wird fortgezahlt Kurzarbeitergeld beziehungsweise Krankengeld gewährt (Vergleiche auch ab Seite 47).

Altersteilzeit Arbeitnehmer während der Freistellungsphase der Altersteilzeit erhalten ihr Arbeitsentgelt auch ohne Arbeitsleistung. Entgeltfortzahlung wegen Krankheit kommt daher nicht in Betracht.

Elternzeit Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, soweit der Arbeitnehmer keine Teilzeitbeschäftigung ausübt. Der Arbeitgeber ist für die Zeit des Ruhens nicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet, sodass der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit keine Entgeltfortzahlung verlangen kann.

Übt der Arbeitnehmer jedoch während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung aus, ist im Krankheitsfall ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe des in der Teilzeitbeschäftigung verdienten Gehalts gegeben, weil er dann bei Arbeitsunfähigkeit einen Verdienstausfall hat.

Arbeitsbummelei Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit wird keine Entgeltfortzahlung gewährt. Ist der Beschäftigte nur am letzten Tag vor Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit der Arbeit unentschuldig ferngeblieben, so berechtigt das den Arbeitgeber **nicht** zur Verweigerung der Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer ansonsten immer nur einzelne Tage oder Bruchteile von Tagen unerlaubt gefehlt hat und keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass er für unbestimmte Zeit zu bummeln beabsichtigte. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt allerdings die grundsätzliche Arbeitswilligkeit des Arbeitnehmers voraus.

Arbeitsunfähigkeit während einer Schwangerschaft

Folie 13 Während der Schwangerschaft besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Besonderheiten, wenn die Arbeitnehmerin **wegen Krankheit** arbeitsunfähig ist. Ob die Krankheit mit der Schwangerschaft im Zusammenhang steht, ist unerheblich.

Bei einem Beschäftigungsverbot für Schwangere richtet sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 18 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Die Höhe des Mutterschutzlohns errechnet sich anhand des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate. Allerdings ist zu beachten, dass zum Beispiel bei Kurzarbeit auf die durchschnittliche Entgelthöhe **vor** Eintritt der Kurzarbeit abgestellt wird.

Treffen Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit zusammen, ist regelmäßig die Arbeitsunfähigkeit Grund der Arbeitsverhinderung. Die Entscheidung über die maßgebliche Verhinderungsursache trifft der behandelnde Arzt. Sinngemäß ergibt sich dies unter anderem aus einer Entscheidung des BAG vom 22. März 1995, 5 AZR 874/93.

Für die Zeit der Schutzfristen nach dem MuSchG – sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin bis acht Wochen nach der Entbindung* – besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG i. V. m. § 24i SGB V) sowie auf einen Zuschuss des Arbeitgebers hierzu. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit.

Ist die Arbeitnehmerin bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung arbeitsunfähig krank, endet die Entgeltfortzahlung mit dem Tage vor Beginn der Schutzfrist.

Erfolgt die Entbindung früher als berechnet, verkürzt sich die Schutzfrist entsprechend. Der Beginn der Schutzfrist bleibt unverändert, sodass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung mit dem Tage vor Beginn der Schutzfrist endet.

Für weitere Informationen zu diesem Thema weisen wir auf unserer Fachinformationen zu Mutterschaft und Elternzeit auf **firmenkunden.tk.de** (**Suchnummer 2032060**) hin.

* Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich der Zeitraum ab der Entbindung auf zwölf Wochen. Diese Regelung gilt auch bei Geburt eines Kindes mit Behinderung. Voraussetzung ist, dass die Mutter Schutzfristverlängerung beantragt hat und die Behinderung des Kindes gemäß SGB IX festgestellt wurde.

Dauer der Entgeltfortzahlung

Berechnung 6-Wochen-Frist (42 Kalendertage)

Tag des AU-Beginns wird **nicht** mitgerechnet.

Folge:

Beginn Fristberechnung für Entgeltfortzahlung = Tag **nach** Eintritt AU

Ausnahme:

Tritt AU an Arbeitstag noch **vor** Beginn der Arbeitsaufnahme ein, wird erster Tag mit in Frist eingerechnet.

Ende Entgeltfortzahlungsanspruch mit Ablauf 42. Kalendertag!

Dauer der Entgeltfortzahlung

Beispiel 3

AU ab 8.3.

- a) Eintritt während Schicht
- b) Eintritt vor Arbeitsaufnahme

- a) EFZ vom 9.3. bis max. zum 19.4.
- b) EFZ vom 8.3. bis max. zum 18.4.



1.2 Dauer der Entgeltfortzahlung

1.2.1 Anspruch für 42 Tage Folie 14 Für jede Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen (42 Kalendertage) gegeben, und zwar vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an.

Bei der Berechnung der **Sechs-Wochen-Frist** wird der Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich **nicht** mitgerechnet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet also mit Ablauf desjenigen Tages der sechsten Woche, welcher durch seine Benennung dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit entspricht. Vergleiche dazu auch die §§ 187 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Der Arbeitnehmer erhält also Entgeltfortzahlung für den Rest der Arbeitsschicht und für 42 Tage.

Ebenso verläuft die Frist, wenn der Arbeitnehmer am Tag der Erkrankung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist und ein nach Arbeitstagen bemessenes Entgelt erhält.

Beruhet aber der Entgeltanspruch für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit allein auf dem EFZG – der Arbeitnehmer hat an diesem Tag also noch nicht gearbeitet –, so beginnt die Frist von sechs Wochen bereits mit diesem Tage.

Dies gilt ebenfalls, wenn ein Arbeitnehmer, der ein Monatsgehalt bezieht, an einem arbeitsfreien Tag (zum Beispiel Samstag) arbeitsunfähig wird.

Beispiel 3 (Folie 15) Bei einer Arbeitsunfähigkeit ab dem 8. März tritt die Arbeitsunfähigkeit

- a) während der Schicht ein,
- b) vor der Arbeitsaufnahme ein.

Beurteilung: Im Fall

- a) erfolgt die Entgeltfortzahlung vom 9. März bis maximal zum 19. April,
- b) erfolgt die Entgeltfortzahlung vom 8. März bis maximal zum 18. April.

Hinweis Bitte beachten Sie auch unser Beratungsblatt „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ mit zahlreichen weiteren Beispielen auf firmenkunden.tk.de (**Suchnummer 2033356**).

Hinzutritt einer anderen Krankheit

Keine Verlängerung der Anspruchsdauer bei Hinzutritt neuer Krankheit, die auch für sich allein AU verursacht



Auch dann nicht, wenn hinzugetretene Krankheit alleinige Ursache der AU ist (z. B. nach Wegfall der ursprüngl. Krankheit)

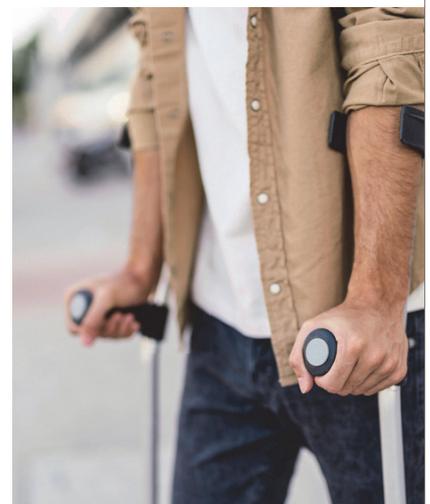
Hinweis | Der Entgeltfortzahlungsanspruch endet mit Ablauf der 6-Wochen-Frist.

Hinzutritt einer anderen Krankheit

Beispiel 4

Gallenleiden vom	2.3. – 26.3.
Unfall mit Beinbruch am	20.3.
Verlängerung AU aufgrund des Beinbruchs bis zum	20.4.

- EFZ vom 2.3. – 12.4.
- Anspruchsdauer verlängert sich **nicht**, wenn während AU neue Krankheit hinzutritt, die für sich allein ebenfalls AU verursacht.



1.2.2 Hinzutritt einer anderen Krankheit Folie 16 Entgeltfortzahlung wird längstens sechs Wochen ununterbrochen geleistet. Die Anspruchsdauer von sechs Wochen verlängert sich nicht, wenn während der Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit eine **neue** Krankheit hinzutritt, die für sich allein ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht.

Ein **Hinzutritt** liegt vor, wenn zunächst eine Krankheit A Arbeitsunfähigkeit verursacht, danach eine Krankheit B mindestens einen Tag zeitgleich besteht und später die Krankheit A endet, während Krankheit B weiterbesteht.

Beispiel 4 (Folie 17) Es besteht Arbeitsunfähigkeit wegen eines Gallenleidens vom 2. März bis 26. März und Arbeitsunfähigkeit wegen eines Beinbruchs vom 20. März bis 20. April.

Beurteilung: Es besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch vom 2. März bis 12. April. Die Entgeltfortzahlung wird längstens für sechs Wochen ununterbrochen geleistet. Die Anspruchsdauer verlängert sich nicht, wenn zu einer Arbeitsunfähigkeit (hier Gallenleiden) eine andere (hier Beinbruch) hinzutritt, die für sich allein ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht.

Hinweis Die Krankenkassen sind befugt, dem Arbeitgeber mitzuteilen, ob die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit oder eine erneute Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers auf derselben Krankheit beruht (sog. Vorerkrankungsanfrage – ausführlich in Kapitel 3); die Übermittlung von **Diagnosedaten** an den Arbeitgeber ist jedoch **nicht** zulässig.

Anders sieht es in dem Fall aus, in dem zwei verschiedene Krankheiten **nacheinander** Arbeitsunfähigkeit bedingen (kein Hinzutritt). Ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch dann, wenn nach dem Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit die Beschäftigung noch nicht wieder aufgenommen wurde und nur wenige – außerhalb der Arbeitszeit liegende – Stunden Arbeitsfähigkeit bestand.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ist immer dann gegeben, wenn die neue Arbeitsunfähigkeit zum Beispiel nach dem Schichtende eingetreten ist, weil zu diesem Zeitpunkt die erste Arbeitsunfähigkeit spätestens beendet war.

Bei einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 8:00 bis 17:00 Uhr endet die Arbeitsunfähigkeit (zum Beispiel wegen Grippe) grundsätzlich um 17:00 Uhr des letzten bescheinigten Arbeitsunfähigkeitstages. Ein Unfall um 21:00 Uhr desselben Tages kann eine erneute Entgeltfortzahlung auslösen (BAG-Urteil vom 11. Oktober 1966, 2 AZR 464/65, 2 AZR 475/65).

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Es besteht eine Erkrankung aufgrund einer Lungenentzündung vom 1. August bis 4. September. Am Abend des 4. September geht es dem Arbeitnehmer so gut, dass er in einen Biergarten geht. Dort stolpert er und zieht sich eine Fraktur des Handgelenks zu. Wegen der Handgelenksfraktur ist er vom 5. September bis 9. Oktober arbeitsunfähig.

Beurteilung: Es besteht ein Anspruch aufgrund Entgeltfortzahlungsanspruch vom 1. August bis 4. September und ein weiterer vom 5. September bis 9. Oktober. Für die zweite Erkrankung entsteht ein **neuer** Entgeltfortzahlungszeitraum von maximal sechs Wochen, da die erste Arbeitsunfähigkeit am 4. September bereits abgeschlossen war.

Die dargestellten Grundsätze wurden durch ein Urteil des BAG (Urteil vom 11. Dezember 2019, 5 AZR 505/18) infrage gestellt.

Im hier verhandelten Fall war die Arbeitnehmerin wegen einer psychischen Erkrankung bis einschließlich 18. Mai 2017 krank geschrieben. Am 19. Mai 2017 unterzog sie sich einer länger geplanten Operation aufgrund eines gynäkologischen Leidens. Die Erstbescheinigung ihrer AU für diese OP und die Folgezeit wurde bereits am 18. Mai 2017 für die Zeit ab 19. Mai 2017 von der niedergelassenen Frauenärztin ausgestellt. Durch Folgebescheinigungen wurde eine Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30. Juni 2017 festgestellt.

Im Juli 2017 erbrachte die Klägerin im Hinblick auf ihren gewährten Urlaub und Überstundenausgleich keine Arbeitsleistungen mehr und begann eine Psychotherapie bei einem Neurologen. Die Arbeitnehmerin, die ab dem 19. Mai weder Entgeltfortzahlung noch Krankengeld erhielt, klagte auf erneute sechswöchige Entgeltfortzahlung. Das zuständige Arbeitsgericht gab ihr entsprechend dem dargestellten Grundsatz Recht. In der Berufung hat das zuständige Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Ebenso entschied das BAG in der Revision. Das BAG begründete seine Entscheidung wie folgt:

Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere AU an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hat. In dem diesem Urteil zugrunde liegenden Fall ist der Arbeitnehmerin, die geklagt hatte, dieser Beweis nicht gelungen, obwohl drei Ärzte dazu vernommen wurden.

Hinweis Als Arbeitgeber sollte man, wenn ähnliche Zweifelsfälle auftreten, diese im Auge behalten und gegebenenfalls eine Bescheinigung der zwischenzeitlichen „Gesundschreibung“ einfordern. Damit ist man im Streitfall auf der sicheren Seite.

„Dieselbe“ Krankheit

Beispiele 5 und 6



Beispiel 5

- AU 10.2. – 20.2.: Kreislaufbeschwerden bei Schwangerschaft
- AU 12.3. – 19.3.: Rückenerkrankung bei Schwangerschaft

Dieselbe Krankheit (mit Graviditätsbeschwerden einhergehende Schwangerschaft)



Beispiel 6

- AU 7.7. – 17.7.: grippaler Infekt
- AU 22.11. – 2.12.: grippaler Infekt

Nicht dieselbe Krankheit (Neuinfektion)

Dauer der Entgeltfortzahlung

Dieselbe Krankheit verursacht wiederholt AU

➔ Anspruch auf EFZ ist **nicht** zeitlich unbegrenzt.



Bedingung für Anspruch

Neuer Anspruch auf EFZ für 6 Wochen

- nach Zeitraum von **6 Monaten**, in dem dieselbe Krankheit keine AU verursacht hat oder
- jeweils für 6 Wochen innerhalb eines Zeitraums von **12 Monaten**.

1.2.3 Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit Folie 18 (siehe Seite 30) Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit (sogenannte Fortsetzungserkrankung) wird die Dauer der Entgeltfortzahlung begrenzt.

Um „dieselbe Krankheit“ handelt es sich, wenn die wiederholte Erkrankung auf dem gleichen Grundleiden beruht. Dabei ist als „dieselbe Krankheit“ auch eine solche zu verstehen, die zwar nicht ununterbrochen bestand, aber auf derselben Krankheitsursache beruht oder zumindest in einem inneren Zusammenhang mit ihr steht.

Ist der Arbeitnehmer innerhalb der in § 3 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG beschriebenen Zeiträume länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt, soll nach aktueller Rechtsprechung des BAG eine sogenannte abgestufte Darlegungslast gelten, wenn die Frage einer neuen Erkrankung streitig ist. Der Arbeitnehmer soll zunächst – soweit sich aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Angaben entnehmen lassen – darlegen, dass er aufgrund einer neuen Erkrankung arbeitsunfähig erkrankt ist. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Bestreitet der Arbeitgeber dennoch, dass eine neue Erkrankung vorliegt, muss der Arbeitnehmer schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden haben. Der Verweis des Arbeitnehmers auf den Diagnoseschlüssel der jeweiligen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung soll nach Ansicht des BAG für den Nachweis einer neuen Erkrankung nicht ausreichen.

Auch die Einschätzung hinsichtlich des Vorliegens einer neuen Erkrankung, die Arbeitgeber von der zuständigen Krankenkasse gemäß § 69 Absatz 4 SGB X einholen können, ist für den Arbeitgeber grundsätzlich nicht bindend. Das BAG verpflichtet den Arbeitnehmer stattdessen dazu, alle Krankheiten innerhalb des einschlägigen Sechs- bzw. Zwölfmonatszeitraums zu erläutern. Gegebenenfalls müssen zur weiteren Aufklärung die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbunden werden (BAG, 18. Januar 2023, 5 AZR 93/22).

Für die Praxis ist aber zu beachten, dass der Arbeitnehmer lediglich zu den Erkrankungen Stellung nehmen muss, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber bestanden haben.

„Dieselbe“ Krankheit

Beispiel 5 (Folie 19) Es besteht Arbeitsunfähigkeit vom 10. Februar bis 20. Februar wegen Kreislaufbeschwerden bei einer Schwangerschaft sowie Arbeitsunfähigkeit vom 12. März bis 19. März wegen einer Rückenerkrankung während der Schwangerschaft.

Beurteilung: Diese beiden Erkrankungen gelten als dieselbe Krankheit (nämlich als Graviditätsbeschwerden). Gravidität ist der medizinische Fachbegriff für Schwangerschaft.

Beispiel 6 (Folie 19) Es besteht Arbeitsunfähigkeit vom 7. Juli bis 17. Juli wegen eines grippalen Infektes sowie vom 22. November bis 2. Dezember wegen eines erneuten grippalen Infektes.

Beurteilung: Die beiden Erkrankungen gelten **nicht** als dieselbe Krankheit, es handelt sich um eine Neuinfektion. Grippeerkrankungen beruhen in der Regel auf viralen Infekten. Viren gibt es so zahlreich, dass davon ausgegangen werden kann, dass die neue Erkrankung durch ein anderes Virus hervorgerufen wird.

Folie 20 Verursacht dieselbe Krankheit wiederholt Arbeitsunfähigkeit, so besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung **nicht** zeitlich unbegrenzt.

Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so hat er für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nur dann einen **neuen** Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate infolge derselben Krankheit **nicht** arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Wiederholte AU und 6-Monats-Frist

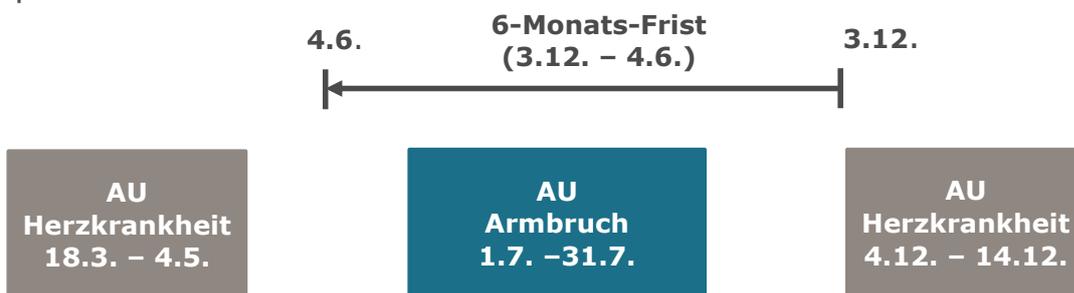
Erneuter Anspruch auf 6 Wochen EFZ

- falls dieselbe Krankheit,
- wenn zwischen Beginn erneuter und Ende letzter AU wegen derselben Krankheit mindestens **6 Monate**.

Wichtig | 6-Monats-Zeitraum wird durch andere Erkrankungen **nicht** unterbrochen.

6-Monats-Frist

Beispiel 7



- Rückwärtslaufende 6-Monats-Frist 3.12. – 4.6.
- Ab **4.12.** Anspruch auf EFZ für max. 42 Tage,
- AU wegen anderer Krankheit (Armbruch) unbeachtlich.

1.2.4 Sechs-Monats-Frist Folie 21 Zur Beurteilung der Frage, ob ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen besteht, wird zweckmäßigerweise zunächst geprüft, ob der Arbeitnehmer vor dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate **nicht** wegen derselben Krankheit schon arbeitsunfähig war. Ist das der Fall, so besteht ein **neuer** Sechs-Wochen-Anspruch.

Die Sechs-Monats-Regelung besagt, dass ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 42 Tage entsteht, wenn dieselbe Krankheit sechs Monate keine Arbeitsunfähigkeit verursacht hat.

Bestand während der sechs Monate wegen einer **anderen** Krankheit Arbeitsunfähigkeit, so tritt dadurch keine Unterbrechung der Sechs-Monats-Frist ein. Sie ist unbeachtlich.

Beispiel 7 (Folie 22) Es besteht Arbeitsunfähigkeit wegen Herzbeschwerden vom 18. März bis 4. Mai sowie wegen Armbruchs vom 1. Juli bis 31. Juli. Eine erneute Arbeitsunfähigkeit wegen einer Herzkrankheit besteht vom 4. Dezember bis 14. Dezember.

Beurteilung: Die rückwärtslaufende Sechs-Monats-Frist reicht vom 3. Dezember (Beginn) bis 4. Juni. Die erste Arbeitsunfähigkeit wegen der Herzbeschwerden dauerte aber nur bis 4. Mai. Folglich besteht ab 4. Dezember ein **neuer** Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen der Herzkrankheit für 42 Tage. Die Arbeitsunfähigkeit wegen Armbruchs ist in diesem Zusammenhang unbeachtlich.

Von Interesse für Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang die Anfrage zu Vorerkrankungszeiten bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, die im EEL-Verfahren mit Datenbaustein Vorerkrankungen (DBVO) und dem Abgabegrund 41 (Anforderung Vorerkrankungsmitteilungen) erfolgen. Vergleiche dazu auch Kapitel 3.

Eine Vorerkrankungsanfrage zu einer ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit ist immer nur dann zulässig, wenn

- in den letzten **sechs** Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit mindestens eine potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber bestanden hat und
- die kumulierten Zeiten der anzufragenden Arbeitsunfähigkeiten mit der aktuellen Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt der Meldung mindestens 30 Tage umfassen.

Hinweis In der Praxis sollten die genannten Voraussetzungen in der Regel intern bei der Eingabe in den genutzten Entgeltabrechnungsprogrammen auf Plausibilität überprüft werden. Ist dies innerhalb des Programms nicht vorgesehen, muss der Arbeitgeber vor Versand der Anfrage die Sinnhaftigkeit individuell prüfen.

12-Monats-Frist



- Wiederholte AU wegen derselben Krankheit löst bei AU 2 keinen neuen Anspruch aus.
- Bei AU 3 entsteht neuer Anspruch für bis zu 6 Wochen, weil 12-Monats-Zeitraum abgelaufen.

12-Monats-Frist

Beispiel 8 – Wiederholte AU – dieselbe Krankheit

AU

wegen LWS-Syndrom* vom 17.5. – 17.6.

wegen LWS-Syndrom* vom 2.8. – 26.8.

*AU ist jeweils vor Arbeitsaufnahme eingetreten.

12-Monats-Zeitraum 17.5. – 16.5. (Folgejahr)

Anspruch auf EFZ

- 17.5. – 17.6. = 32 Tage,
- 2.8. – 11.8. = 10 Tage (Höchstdauer 42 Tage erreicht)

1.2.5 Zwölf-Monats-Frist Folie 23 Zur Prüfung der Höchstdauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs ist neben der Sechs-Monats-Regelung auch die Zwölf-Monats-Regelung zu beachten. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für dieselbe Krankheit nur für 42 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, sofern der Zeitraum zwischen dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit und dem Ende der vorhergehenden Arbeitsunfähigkeit jeweils kürzer als sechs Monate ist. Hierzu wird vom erstmaligen Beginn der Krankheit A (AU 1) ein Zeitraum von zwölf Monaten gebildet.

Wenn dieselbe Krankheit innerhalb dieses Zwölf-Monats-Zeitraums erneut Arbeitsunfähigkeit verursacht, besteht Anspruch auf Entgeltzahlung nur noch für so viele Tage, die bis zu der Gesamtzahl von 42 fehlen. Wurde zum Beispiel bei der AU 1 bereits für 30 Tage Entgeltfortzahlung geleistet, muss der Arbeitgeber bei der AU 2 maximal noch für zwölf Tage zahlen.

Tritt die Krankheit erst nach Ablauf des Zwölf-Monats-Zeitraums ein – hier bei der AU 3 –, besteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen.

Hinweis Wenn Sie bei der AU 3 festgestellt haben, dass ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 42 Tage entstanden ist, können Sie bei erneutem Auftreten einer AU 4 alle vor der AU 3 liegenden Zeiten unberücksichtigt lassen. Mit Beginn der AU 3 läuft ein neuer Zwölf-Monats-Zeitraum. Da die Zwölf-Monats-Zeiträume nicht unmittelbar aneinander anschließen, kann man von flexiblen Zwölf-Monats-Zeiträumen sprechen.

Bei der Anrechnung von Zeiten vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit bleibt jeweils der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit dann unberücksichtigt, wenn er als Ereignistag im Sinne der Fristenberechnung gilt, das heißt, der Arbeitnehmer an diesem Tag noch gearbeitet hat (vergleiche § 187 Absatz 1 BGB).

Wurde am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vollständig Entgeltfortzahlung geleistet, ist dieser Tag mitzurechnen (vergleiche § 187 Absatz 2 BGB).

Beispiel 8 (Folie 24) Es besteht erstmalig eine Arbeitsunfähigkeit wegen eines LWS-Syndroms vom 17. Mai bis 17. Juni sowie eine Arbeitsunfähigkeit wegen eines LWS-Syndroms vom 2. August bis 26. August.

Die Arbeitsunfähigkeit ist jeweils **vor** Arbeitsaufnahme eingetreten.

Beurteilung: Der Zwölf-Monats-Zeitraum reicht vom 17. Mai bis 16. Mai des Folgejahres. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht vom 17. Mai bis 17. Juni (dies sind 32 Tage) sowie vom 2. August bis 11. August (dies sind 10 Tage).

Damit ist die Höchstdauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs (42 Tage für dieselbe Krankheit) erreicht, vom 12. August bis zum 26. August muss der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung leisten.

Zur Berechnung zum Beispiel von BGB-Fristen nutzen Sie gern unseren Fristenrechner im TK-Lex. Sie finden ihn unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2054658)**.

Wenn die Höchstdauer von 42 Tagen innerhalb eines Zwölf-Monats-Zeitraums erschöpft ist, so lebt der Anspruch auch dann **nicht** auf, wenn während der laufenden Arbeitsunfähigkeit die Frist von zwölf Monaten endet und ein neuer Zwölf-Monats-Zeitraum beginnt.

Tritt die Krankheit **danach** wieder auf, ist ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 42 Tage gegeben. Ein neuer Zwölf-Monats-Zeitraum wird begründet.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Es besteht bei einem Arbeitnehmer Arbeitsunfähigkeit wegen eines Nierenleidens

- vom 11. Januar bis 21. Januar,
- vom 1. Juni bis 10. Juni und
- vom 1. Dezember bis 20. Januar des Folgejahres.

Die Arbeitsunfähigkeit ist jeweils vor Arbeitsaufnahme eingetreten.

Beurteilung: Der Zwölf-Monats-Zeitraum reicht vom 11. Januar bis 10. Januar des Folgejahres. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht

- vom 11. Januar bis 21. Januar = 11 Tage,
- vom 1. Juni bis 10. Juni = 10 Tage und
- vom 1. Dezember bis 21. Dezember = 21 Tage (Höchstdauer von 42 Tagen wegen derselben Krankheit in Zwölf-Monats-Zeitraum ist am 21. Dezember erreicht), auch wenn die Krankheit weiter bis 21. Januar andauert.

Am 11. Januar des Folgejahres lebt der Anspruch nicht wieder auf, weil die letzte Arbeitsunfähigkeit bereits im letzten Zwölf-Monats-Zeitraum **begonnen** hat.

1.2.6 Arbeitgeberwechsel Die Belastung mit Entgeltfortzahlungen ist arbeitgeberbezogen. Eine Anrechnung früherer Zeiten der Entgeltfortzahlungen kommt nur in Betracht, wenn die wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit während eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber eintritt.

Hat der Arbeitnehmer zwischen zwei Arbeitsunfähigkeitszeiten den Arbeitgeber gewechselt, so ist ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung (**Achtung**: Wartezeit von vier Wochen!) entstanden. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht mit jedem neuen Arbeitsverhältnis.

Zwei aufeinanderfolgende, rechtlich selbstständige Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber können ausnahmsweise wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis behandelt werden, wenn zwischen diesen Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen mit der Zusage der Wiedereinstellung nach Besserung der Auftragslage entlassen wurde und er tatsächlich seine Beschäftigung zu unveränderten Bedingungen später fortsetzen konnte (Quelle: unter anderem BAG-Urteil vom 22. August 2001, 5 AZR 699/99, Rdnr. 47 ff.).

Achtung In diesen Fällen tritt beim neuen „alten“ Arbeitgeber aber auch keine Wartezeit von vier Wochen ein.

Beispiel 9 (Folie 25) Es besteht Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A vom 18. März bis 4. April sowie Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit vom 6. September bis 16. September. Ein Arbeitgeberwechsel erfolgte zum 1. Juli.

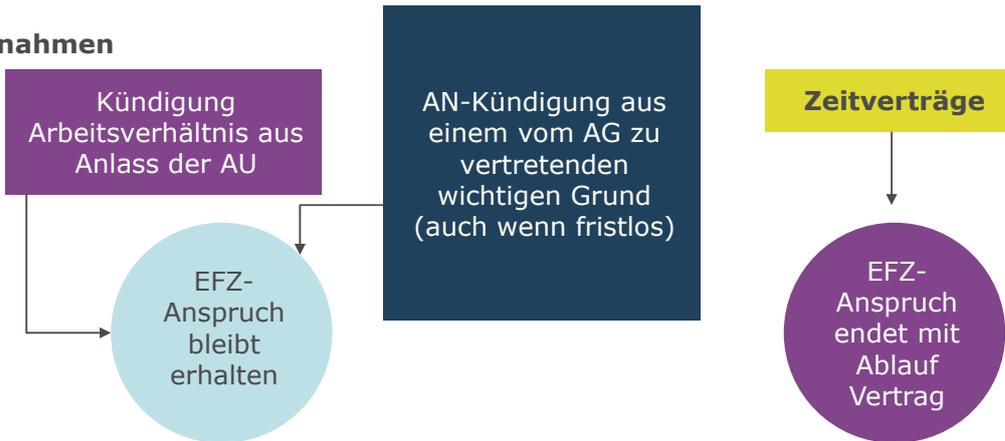
Beurteilung: Wegen des Arbeitgeberwechsels am 1. Juli besteht ab 6. September ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für volle 42 Tage.

Hinweis Ein Arbeitgeberwechsel liegt nicht vor, wenn mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber in engem zeitlichen Zusammenhang stattfinden. Beispiele sind: Wiederholte befristete Beschäftigungen und Wechsel zwischen Ausbildungsverhältnis und Anstellung.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Grundsatz | Arbeitsverhältnis endet während AU → Ende EFZ

Ausnahmen

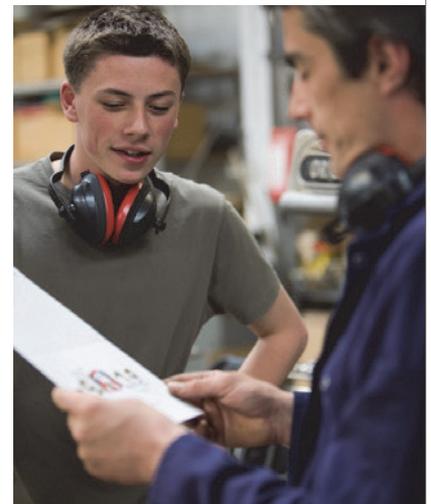


Höhe der Entgeltfortzahlung

Grundsatz | Es gilt das Entgeltausfallprinzip.

Entgeltausfallprinzip

- Während AU sollen AN das Arbeitsentgelt erhalten, das sie bei Arbeitsfähigkeit erzielt hätten.
- Veränderungen im Arbeitsverhältnis (z. B. Tarifierhöhungen) wirken sich auf Höhe EFZ aus;
- gilt auch bei Übernahme von Azubis.



1.2.7 Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 8 EFZG) Folie 26

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich nur, solange ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Er endet daher mit Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Zeitvertrag) beziehungsweise mit dem Tod des Arbeitnehmers. Die Pflicht zur Arbeitsleistung ist an die Person des Arbeitnehmers gebunden und nicht übertragbar oder vererbbar. Falls Entgeltfortzahlungsansprüche bereits entstanden und fällig sind, aber das Entgelt noch nicht gezahlt wurde, können sie von den Erben wie alle weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

Ausnahmen Allerdings wird der Anspruch nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt (sogenannte **krankheitsbezogene Anlasskündigung**). Sie wird angenommen, sobald die Krankheit eine wesentlich mitbestimmende Bedingung der Kündigung ist. Was wiederum bereits bei Kenntnis der AU unterstellt wird. Für das Gegenteil trifft den Arbeitgeber die Nachweispflicht.

Das Gesetz enthält zwar keinen Kündigungsschutz während der Arbeitsunfähigkeit. Es verhindert aber, dass sich der Arbeitgeber durch eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit, einer nicht rechtswidrigen Sterilisation, eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs oder eines

rechtswidrigen, aber straffreien Schwangerschaftsabbruchs von seinen Verpflichtungen zur Entgeltfortzahlung befreit.

Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit kündigt.

Exkurs EFZG und Ausgleichsquittungen Sofern ein Arbeitnehmer bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichsquittung unterzeichnet, bestätigt er damit den Empfang seiner Papiere und möglicherweise noch die Richtigkeit der Entgeltabrechnung. Dies wird selbst dann angenommen, wenn er eine vorgedruckte Erklärung unterschreibt, in der er auf alle Forderungen gegen den Arbeitgeber – unabhängig von dem zugrunde liegenden Rechtsgrund – verzichtet.

Ein weitergehender Verzicht insbesondere auf einen etwaigen Entgeltfortzahlungsanspruch kann in einer solchen „Erklärung“ **nicht** gesehen werden. Es sei denn, aus den Umständen ergibt sich, dass der Arbeitnehmer die Bedeutung seiner Unterschrift erkannt hat. Siehe dazu auch BAG-Urteil vom 20. August 1980, 5 AZR 759/78.

Folie 27 Der Arbeitnehmer hat für den krankheitsbedingten Arbeitsausfall bis zur Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung des ihm bei Arbeitsfähigkeit zuste-

1.3 Höhe der Entgeltfortzahlung

henden Arbeitsentgelts. Für die Entgeltfortzahlung ist also das Entgeltausfallprinzip maßgebend: Für die Berechnung des weiterzuzahlenden Arbeitsentgelts sind gegenwartsbezogene Werte entscheidend. Deshalb wirken sich alle Änderungen im Arbeitsverhältnis (beispielsweise Verkürzungen der Arbeitszeit bei Kurzarbeit, Erhöhung des Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) auf die Höhe des weiterzuzahlenden Arbeitsentgelts auch dann aus, wenn sie erst während der Arbeitsunfähigkeit eintreten.

Das bedeutet zugleich, dass einem Arbeitnehmer, der während der Arbeitsunfähigkeit aus einem Berufsausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis überwechselt, vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an das höhere Arbeitsentgelt – wie bei Arbeitsfähigkeit – zu zahlen ist.

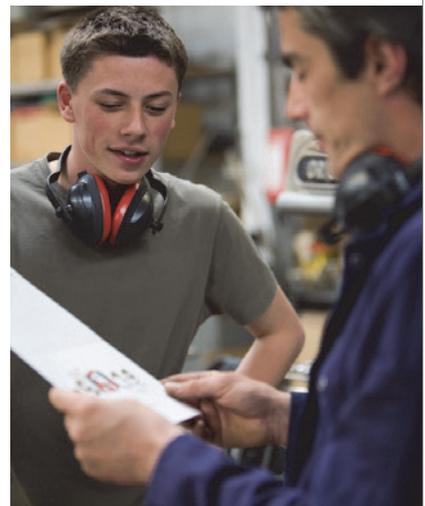
Höhe der Entgeltfortzahlung

Beispiel 10

Azubi

AU	21.6. – 6.8.
Übernahme nach Abschlussprüfung als Angestellter ab	1.7.

- AG leistet bis zum 30.6. EFZ in Höhe der Ausbildungs-vergütung (10 Tage).
- Ab 1.7. EFZ in Höhe des Angestelltengehalts bis 1.8. (32 Tage); insgesamt 42 Tage.



Berechnung der Entgeltfortzahlung

Individuelle Berechnung möglich, z. B.:

- Stundenlohn x ausgefallene Arbeitsstunden,
- Akkordlohn ➡ Schätzung,
- **Monatslohn** | 30 Tage, Zahlung für ausgefallene Kalendertage,
- **Alternative Berechnungsmöglichkeit bei Monatslohn** | Arbeitstage, Zahlung für ausgefallene Arbeitstage.

Zur Entgeltfortzahlung gehören auch

- Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, wenn sie bei Arbeitsfähigkeit angefallen wären (sind im Rahmen EFZ steuer-/beitragspflichtig),
- Sachbezüge (bei AU als Geldbetrag auszusahlen).



Beispiel 10 (Folie 28) Ein Auszubildender ist arbeitsunfähig vom 21. Juni bis 6. August. Er wird nach der Abschlussprüfung zum 1. Juli als Angestellter im Betrieb übernommen. Die Prüfung hat er noch vor seiner Erkrankung abgelegt.

Beurteilung: Der Arbeitgeber leistet bis zum 30. Juni Entgeltfortzahlung in Höhe der Ausbildungsvergütung (10 Tage).

Ab dem 1. Juli bekommt der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung in Höhe des Angestelltengehalts bis zum 1. August (insgesamt dann 42 Tage).

Hinweis Es ist beim Wechsel in das Angestelltenverhältnis **keine** Wartezeit zu berücksichtigen.

Berechnung der Entgeltfortzahlung Folie 29 Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung ist auf das Abrechnungsverfahren abzustellen, das für den einzelnen Betrieb gilt. Wird das Arbeitsentgelt nach Stunden gezahlt, ergibt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung durch Multiplikation des Stundenlohns mit den ausgefallenen Arbeitsstunden. Überstunden werden dabei jedoch nicht berücksichtigt.

Bei **Akkordlohn** erfolgt eine Schätzung nach Erfahrungswerten der letzten Monate.

Bei Zahlung eines **Monatslohns** wird meist der monatliche Zahlbetrag durch 30 geteilt und mit der Zahl der Entgeltfortzahlungstage multipliziert. Manche Betriebe teilen den Monatslohn durch Arbeitstage und zahlen den Betrag dann für die konkreten Arbeitstage des Entgeltfortzahlungszeitraums.

Andere als die aufgezeigten Berechnungsarten sind jedoch nicht ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere dann, wenn abweichende Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen getroffen wurden.

Zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören auch die Sachbezüge. Wenn sie nicht in Anspruch genommen werden können, sind sie in bar abzugelten. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sind fortzuzahlen, wenn sie bei Arbeitsfähigkeit zu leisten gewesen wären; sie sind in diesem Fall jedoch voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Hinweis Bitte nutzen Sie zur Berechnung der Entgeltfortzahlung auch unseren Entgeltfortzahlungsrechner im TK-Lex. Sie finden ihn unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2037144)**.

Nicht zu berücksichtigendes Entgelt (§ 4 Absatz 1a EFZG)

Folie 30 Einmalzahlungen werden bei der Entgeltfortzahlung nicht berücksichtigt; sie werden meist aufgrund gesonderter Tarifverträge unabhängig von der Arbeitsfähigkeit gezahlt. Auch Überstundenvergütungen sind bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung nicht zu berücksichtigen. Das gilt sowohl für die Grundvergütung der Überstunden als auch für die Überstundenzuschläge.

Achtung Bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung muss die regelmäßige Arbeitszeit berücksichtigt werden. In Einzelfällen können „sogenannte“ Überstunden auch zur regelmäßigen Arbeitszeit gehören, wenn es üblich ist, dass der Arbeitnehmer kontinuierlich Mehrarbeit erbringt (BAG-Urteil vom 21. November 2001, 5 AZR 457/00).

Kein Arbeitsentgelt sind Leistungen des Arbeitgebers für Aufwendungen des Arbeitnehmers, die nur dann – auch im Falle der Arbeitsfähigkeit – zu begleichen sind, wenn sie tatsächlich anfallen. Ohne Aufwendung des Arbeitnehmers gibt es also keine „Erstattung“ des Arbeitgebers. **Nicht** fortzuzahlen sind demnach Nah- und Fernauslösungen, Schmutzzulagen und ähnliche Leistungen (zum Beispiel Fahrgeld und Reisekosten).

Werden sie allerdings ohne Nachweis der Aufwendungen **pauschal** gezahlt, so sind sie auch während der Arbeitsunfähigkeit weiter zu gewähren. Von diesen allgemeinen Regeln kann zum Beispiel durch Tarifvertrag abgewichen werden.

Entgeltfortzahlung und Kurzarbeit

Zeitpunkt des AU-Beginns entscheidend

- AU **während** Kurzarbeit => vgl. Folgefolien
- AU **vor** Beginn der Kurzarbeit => EFZ in Höhe des vollen Gehalts bis Beginn Kurzarbeit, anschließend Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (Achtung: AG ist vorleistungspflichtig!)

Höhe der EFZ bei Kurzarbeit

- EFZ nur in Höhe des aufgrund der Kurzarbeit **gekürzten** Entgelts
- Kurzarbeit Null ➡ Anspruch begrenzt auf Höhe KUG (Achtung: weitere Faktoren zu berücksichtigen!)
- Tätigkeitsreduzierung um 50 % ➡
 - EFZ in Höhe von 50 % der Volllleistung und
 - in Hinblick auf wg. Kurzarbeit nicht geleisteter Arbeit max. in Höhe Kurzarbeitergeld



Exkurs: Entgeltfortzahlung und Kurzarbeit Leider sind viele Unternehmen in den vergangenen (und vielleicht auch noch in den zukünftigen) Monaten von Kurzarbeit betroffen/gewesen.

Hinweis Die TK bietet zu diesem Thema und die Abschlussrechnung nach Kurzarbeit eine Fachinformation für Arbeitgeber an, in der detailliert auf die zu beachtenden Besonderheiten eingegangen wird. Sie finden diese Information unter der **Suchnummer 2147112** auf **firmenkunden.tk.de**.

Während Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer ein gemindertetes Entgelt von seinem Arbeitgeber (bis hin zu Kurzarbeit Null – also gar kein Einkommen mehr) und von der Bundesagentur für Arbeit – Beantragung durch den Arbeitgeber vorausgesetzt – Kurzarbeitergeld.

Folien 31 und 32 Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers besteht auch im Falle der Kurzarbeit. Allerdings erhält der Arbeitnehmer für seine Ausfallstunden, für die er, selbst wenn er gesund wäre, bei Kurzarbeit nur das Kurzarbeitergeld erhalten würde, nun auch nicht sein Soll-Entgelt, sondern nur das gekürzte Entgelt.

Befindet sich der Arbeitnehmer in Kurzarbeit Null und erhält ausschließlich sein Kurzarbeitergeld, hat er auch keinen höheren Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ist seine Tätigkeit beispielsweise auf 50 Prozent beschränkt, erhält er Entgeltfortzahlung in Höhe dieser 50 Prozent und für die übrigen 50 Prozent in Höhe des geleisteten Kurzarbeitergeldes.

Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit Entscheidend für die Höhe der Entgeltfortzahlung ist der Zeitpunkt, an dem die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist.

Für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit eingetreten ist, gilt das bisher Dargestellte. Anders sieht es aus, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit eingetreten ist. Dann erhält der Arbeitnehmer nur Entgeltfortzahlung bis zum Beginn der Kurzarbeit und dann Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes von seiner Krankenkasse.

Weitere Informationen finden Sie auch unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2028298)**.

Das Beratungsblatt Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit finden Sie unter der **Suchnummer 2098246**.

Beispiel 11 (Folie 33) Firma Outdoor Extrem vertreibt so ziemlich alles, was der Outdoorfan begehrt. Aufgrund von Lieferengpässen ist das Outdoorgeschäft deutlich eingebrochen. Deshalb kann der Firmenchef seine Mitarbeiter leider nur zu 50 Prozent ihrer regulären Arbeitszeit beschäftigen und meldet Kurzarbeit an.

Zwei Wochen später stürzt Mitarbeiter Peters auf dem Weg ins Büro, bricht sich die Schulter und erhält von den behandelnden Ärzten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die folgenden Wochen.

Beurteilung: Herr Peters hat für maximal sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in Höhe des noch gezahlten Entgelts (50 Prozent des Soll-Entgelts) und ebenso lange für die Ausfallstunden, die er wegen der Kurzarbeit nicht arbeiten kann, in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Fortsetzung des Beispiels (ohne Folie) Sachverhalt wie vor, allerdings ereignet sich der Unfall im Februar 2024 und die Kurzarbeit beginnt ab dem 1. März 2024 und dauert fortlaufend an.

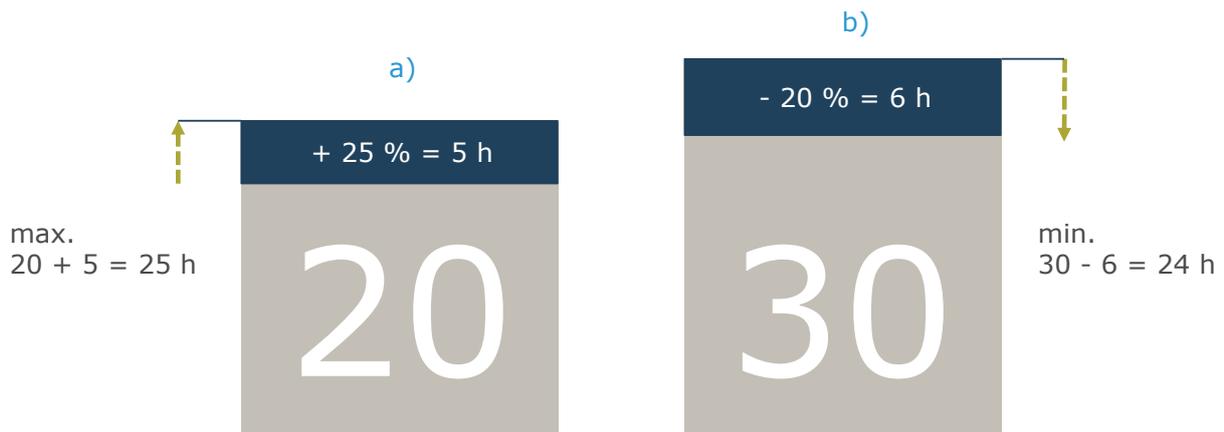
Beurteilung: In diesem Fall trat die AU vor Beginn der Kurzarbeit ein. Herr Peters erhält für die Arbeit, die er noch hätte leisten können, wenn er nicht verunfallt wäre, Entgeltfortzahlung von seinem Arbeitgeber (vor Beginn der Kurzarbeit sogar in Höhe seines vollen Gehalts). Für die Ausfallstunden wegen der Kurzarbeit erhält er wegen seiner Arbeitsunfähigkeit Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, für das sein Arbeitgeber in Vorleistung geht.

Der Arbeitgeber erhält die Leistung, die er während der Arbeitsunfähigkeit in den Ausfallstunden an seinen Arbeitnehmer zahlt, in diesem Fall von der Krankenkasse des Arbeitnehmers zurück, während er bei dem einfachen Beispiel auf der Folie ebenso in Vorleistung geht, aber diese später mit der Bundesagentur für Arbeit abrechnet.

Arbeit auf Abruf – Bemessung des Entgelts bei Entgeltfortzahlung „Korridor“

Arbeit auf Abruf, vereinbarte Wochenarbeitszeit:

a) min. 20 Stunden b) max. 30 Stunden.

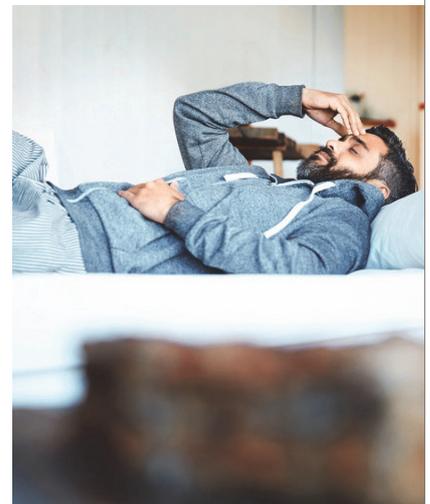


Arbeit auf Abruf – Bemessung des Entgelts bei Entgeltfortzahlung Beispiel 12

- Arbeit auf Abruf, min. 12 Std./Woche, Mo – Fr seit 5.2.
- Entgelt/Stunde 13,00 EUR
- Arbeitsunfähigkeit 19.6. – 23.6.
- Referenzzeitraum* März, April, Mai
- Ø Wochenarbeitszeit 14 Std.

Für 5 Tage (19.6. – 23.6.) ist EFZ i.H.v. 14 x 13,00 EUR = 182 EUR zu leisten.

* Letzte 3 abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume (3 Mo. oder 12 bzw. 13 Wo.).



1.4 Arbeit auf Abruf

Bei Arbeitszeitmodellen wie der „Arbeit auf Abruf“ wird die konkrete Arbeitsleistung des Beschäftigten erst kurz vor dem tatsächlichen Arbeitseinsatz vom Arbeitgeber abgerufen.

Während diese Art der Beschäftigung bei größeren Betrieben vielleicht fünf Prozent der Beschäftigungsverhältnisse ausmacht, sind dies bei kleineren Betrieben mit höchstens 20 Mitarbeitern bis zu zehn Prozent.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeit auf Abruf sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt.

Seit 2019 gilt: Wird keine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG).

Zusätzlich ist der Arbeitgeber stärker an die vereinbarten Mindest- und Höchst-arbeitszeiten pro Woche gebunden (§ 12 Absatz 2 TzBfG). Ist eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis maximal 25 Prozent Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist eine Höchst-arbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber maximal 20 Prozent Arbeitszeit weniger abrufen.

Folie 34 Durch diese 2019 eingeführte Regelung entsteht ein sogenannter „Korridor“ zwischen der je nach Vereinbarung mindestens oder maximal festgelegten Wochenarbeitszeit und der mindestens beziehungsweise maximal abrufbaren Arbeitszeit. Wurde keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, gelten 20 Stunden Wochenarbeitszeit.

Auswirkungen auf die Entgeltfortzahlung Für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen wurde ein definierter Referenzzeitraum eingeführt.

Maßgebende regelmäßige Arbeitszeit für die Entgeltfortzahlung (§ 4 Absatz 1 EFZG) ist nunmehr die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor der Arbeitsunfähigkeit (beziehungsweise bei Feiertagen vor dem gesetzlichen Feiertag). Falls das Arbeitsverhältnis noch nicht so lange bestanden hat, ist der entsprechend kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

Nicht zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang Kurzarbeitszeiten, unverschuldete Arbeitsversäumnisse, Arbeitsausfälle aus sonstigen Gründen und Urlaub.

Aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung können für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen getroffen werden.

Es spielt für den heranzuziehenden Referenzzeitraum keine Rolle, ob die Arbeit gegebenenfalls an weniger als fünf Tagen pro Woche geleistet wurde.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist begrenzt auf das Entgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden **regelmäßigen** Arbeitszeit zusteht.

Beispiel 12 (Folie 35) Arbeitnehmer A arbeitet seit dem 5. Februar auf Abruf (mindestens 12 Stunden pro Woche, jeweils von Montag bis Freitag). Er erhält ein Entgelt von 13,00 Euro pro Stunde. In der Zeit vom 19. bis 23. Juni ist er arbeitsunfähig krank. Der zugrundeliegende Referenzzeitraum umfasst die Monate März bis Mai (die letzten drei abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume; drei Monate oder 12 beziehungsweise 13 Wochen). Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt im Referenzzeitraum bei 14 Stunden.

Beurteilung: Für die fünf Tage vom 19. bis 23. Juni ist Entgeltfortzahlung in Höhe von 14 Stunden x 13,00 Euro = 182 Euro zu leisten.

1.5 Anzeige- und Nachweispflichten

Für die Anzeigepflicht des Arbeitnehmers bei Krankheit wird unterschieden in Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit im Inland und bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland.

1.5.1 Arbeitsunfähigkeit im Inland Folie 36 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich – also ohne schuldhaftes Zögern – anzuzeigen (**Anzeigepflicht**). Dies bedeutet in aller Regel, dass der Arbeitgeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten ist. Eine bestimmte Form ist für die Anzeigepflicht nicht vorgeschrieben, sodass die Anzeige grundsätzlich auch mündlich oder telefonisch, per SMS, WhatsApp oder E-Mail erfolgen kann.

Das gilt auch bei der eAU (dazu später mehr in Kapitel 2).

Die frühere Nachweispflicht des gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers, seine AU bei seinem Arbeitgeber einzureichen, ist seit dem 1. Januar 2023 entfallen, weil seither der Arbeitgeber verpflichtet ist, die AU seiner Beschäftigten bei der zuständigen Krankenkasse elektronisch abzurufen.

Gesetzlich gilt eine Drei-Tage-Frist, in der der kranke Beschäftigte einen Arzt aufsuchen soll, um seine Arbeitsunfähigkeit feststellen zu lassen. Die Frist berechnet sich nach Kalendertagen, § 5 Absatz 1 EFZG. Ob der Arbeitnehmer an diesem Tag hätte arbeiten müssen, ist unerheblich.

Der Arbeitnehmer, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begehrt, hat darzulegen und zu beweisen, dass er arbeitsunfähig krank war. Diesen Beweis führt der Arbeitnehmer in der Regel durch die von seinem Arzt an seine Krankenkasse gemeldete Arbeitsunfähigkeit, die der Arbeitgeber in der Folge elektronisch abrufen muss. Meldungen der Arbeitsunfähigkeit über fragwürdige Bescheinigungen aus speziellen Internetportalen sind grundsätzlich nicht ausreichend und berechtigen den Arbeitgeber, die Entgeltfortzahlung zu verweigern.

Hinweis Der Grund der Arbeitsunfähigkeit wird in dem neuen elektronischen Verfahren nur dem Beschäftigten und der Krankenkasse vom Arzt mitgeteilt. Die Krankenkasse stellt wie bisher nur die AU-Daten **ohne Diagnose** zum Abruf für den Arbeitgeber bereit.

Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis und wird genau ab dem Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Das gilt insbesondere dann, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall zu Recht die Arbeitsunfähigkeit in Zweifel ziehen (BAG, 8. September 2021, 5 AZR 149/21).

In einem weiteren Urteil hat das BAG darauf aufbauend entschieden, dass Indiz gegen den hohen Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer die AU direkt im Anschluss an eine Kündigung beim Arbeitgeber vorlegt oder die Krankschreibung ganz genau bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt (BAG, 13. Dezember 2023, 5 AZR 137/22).

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung auch dann erschüttert, wenn die Krankschreibung nicht nur mit einer, sondern mehreren Bescheinigungen genau auf den Entgeltfortzahlungszeitraum passt, und sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt, dass der Verfasser ohnehin davon ausgeht, dass er nicht mehr die Arbeit aufnehmen wird (LAG Schleswig-Holstein, 2. Mai 2023, 2 Sa 203/22).

Die Beweislast für eine Arbeitsunfähigkeit trägt in diesen Fällen grundsätzlich der Mitarbeiter. Beide Urteile wurden noch zu Zeiten der Papier-AU gefällt. Sie sind u. E. aber auf aktuelle Fälle übertragbar.

Auch über die Verlängerung einer Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber unverzüglich informieren.

Eine Folge-AU muss der Arbeitgeber im eAU-Verfahren gesondert abrufen. Eine vorläufige Verweigerung der Entgeltfortzahlung ist nur dann möglich, wenn über mehrere Wochen kein Abruf der AU möglich war.

Hinweis In der Praxis könnte es dabei Kollisionen mit den anstehenden Entgeltabrechnungen geben.

1.5.2 Arbeitsunfähigkeit im Ausland Folie 37 Bei Erkrankung im Ausland gelten für den Arbeitnehmer für den Fall der Arbeitsunfähigkeit **erweiterte** Anzeige- und Nachweispflichten.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung (zum Beispiel SMS oder auch WhatsApp, E-Mail, oder Telefon) mitzuteilen. Die durch die Meldung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind zudem verpflichtet, ihrer Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit im Ausland und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitnehmer ist bei Rückkehr ins Inland verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Die deutsche Krankenkasse ist an die Feststellungen des ausländischen Versicherungsträgers über das Bestehen von Arbeitsunfähigkeit in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht gebunden, soweit sie den Arbeitnehmer nicht im Aufenthaltsland durch einen Arzt ihres Vertrauens untersuchen ließ.

Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der EU ausgestellt wurde, kommt im Allgemeinen der gleiche Beweiswert zu wie einer in Deutschland ausgestellt Bescheinigung. Die Bescheinigung muss jedoch erkennen lassen, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden hat.

AU-Bescheinigungen ausländischer Ärzte sind weiterhin in Papierform beim Arbeitgeber abzugeben. Sie sind **nicht** Teil des eAU-Verfahrens.

Exkurs Entsendet ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten ins Ausland, hat er hierüber den zuständigen Krankenversicherungsträger im Inland zu informieren. Dieser prüft, ob eine Entsendung im Sinne des Artikel 12 Absatz 1 der Verordnung (EG) 883/2004 vorliegt und die deutschen Rechtsvorschriften für die Zeit der Auslandsbeschäftigung weiterhin anzuwenden sind. Zuständig für die Prüfung des Antrags ist die Krankenkasse, bei der der Beschäftigte versichert ist. Ist der Beschäftigte privat krankenversichert, ist die Deutsche Rentenversicherung für die Prüfung des Antrags zuständig. Sofern die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit für den entsandten Beschäftigten weiterhin gelten, wird dies von der Krankenkasse oder dem Rentenversicherungsträger mit der sogenannten „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1-Bescheinigung)“ belegt. Die A1-Bescheinigung dient dem Beschäftigten als Nachweis gegenüber dem ausländischen Versicherungsträger, dass ein Sozialversicherungsschutz in Deutschland besteht.

Bitte beachten Sie zu dieser Thematik auch unsere Fachinformation Auslandsbeschäftigung auf **firmenkunden.tk.de** unter der (**Suchnummer 2110014**) und unseren Newsletter Ausland für Firmenkunden, den Sie unter der **Suchnummer 2032116** abonnieren können.

1.5.3 Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme (§ 9 Absatz 2 EFZG) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation mitzuteilen. Die Mitteilung hat unverzüglich zu erfolgen, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, sobald der Arbeitnehmer den Termin für die Einberufung zur Maßnahme kennt. Die Mitteilung ist formlos, auch mündlich möglich. Mitzuteilen ist auch die voraussichtliche Dauer der Maßnahme.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme vorzulegen. Die Vorlagepflicht beginnt mit dem Zugang des Bescheids des Sozialversicherungsträgers. Die Vorlage hat unverzüglich zu erfolgen (vergleiche oben).

Aus der Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme muss erkennbar sein:

- die Art der bewilligten Maßnahme,
- dass die Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird und
- welcher Sozialleistungsträger die Maßnahme bewilligt hat.

1.6 Ansprüche bei Drittverschulden

Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf das Verschulden eines Dritten zurückzuführen, weil dieser ihn beispielsweise verletzt hat, so besitzt der Geschädigte zwei Ansprüche:

- Schadenersatzansprüche gegen den Schädiger und
- Entgeltfortzahlungsansprüche gegen den Arbeitgeber.

Folie 38 Oftmals wird sich der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber wenden, weil hier seine Forderungen sicherer und schneller erfüllt werden. Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung wird der Anspruch des Arbeitsunfähigen gegen einen schadenersatzpflichtigen Dritten jedoch nicht beseitigt. Der Dritte kann sich nicht darauf berufen, dass durch die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts kein Schaden wegen Verdienstauffalls entstanden sei.

Dieser Teil des Schadenersatzanspruchs geht vielmehr kraft Gesetzes insoweit auf den Arbeitgeber über, als er dem Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz das Arbeitsentgelt weitergezahlt hat. Außerdem steht dem Arbeitgeber ein Ersatz für die von ihm getragenen Anteile an den Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen sowie zur Einrichtung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu.

Die Schadenersatzansprüche gehen so auf den Arbeitgeber über, wie sie in der Person des Arbeitnehmers entstanden sind. Werden Ansprüche des Arbeitnehmers durch sein Mitverschulden beeinflusst, so wirkt sich dies auch auf die Höhe der übergegangenen Forderung aus.

1.6.1 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Angaben zu machen, die zur Realisierung des Schadenersatzanspruchs erforderlich sind.

Das sind insbesondere die Angaben über die Person des Schädigers sowie über Ursache und Hergang des schädigenden Ereignisses. Solange der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber diese Angaben vorenthält, ist dieser berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern.

Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, diese Informationen auch zu geben.

1.6.2 Verweigerung der Entgeltfortzahlung Wenn der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.

Folie 39 In dem Fall der Verweigerung der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber kann die Krankenkasse mit Krankengeld in Vorleistung treten. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung geht dabei bis zur Höhe des Krankengeldes auf die Krankenkasse über, soweit der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung zu Unrecht verweigert hat. Die Krankenkasse wird dann vom Arbeitgeber die Erstattung ihrer Aufwendungen verlangen – ihn in Regress nehmen.

Elektronische AU-Bescheinigung (eAU)

Seit 2023 ist das Verfahren obligatorisch
für alle Beteiligten.



2.1 Übertragungsweg Arzt – Krankenkasse

Seit dem 1. Januar 2021 können die Ärzte über die Telematikinfrastruktur AU-Daten elektronisch an die zuständige Krankenkasse der Patienten übermitteln.

Die Krankenkassen sind seither technisch in der Lage die Daten zu verarbeiten.

Die Umsetzung und Einrichtung bei den Ärzten hat sich teilweise verzögert. Ursprünglich sollten sie im Oktober 2021 zur Übermittlung in der Lage sein. Seit dem 1. Januar 2022 ist die elektronische Datenanbindung obligatorisch.

Trotzdem gibt es Hinweis von Teilnehmern unserer Veranstaltungen zu diesem Thema, die von Erfahrungen berichten, dass Ärzte (zum Beispiel im ländlichen Bereich oder kurz vor der Pensionierung) nach wie vor Papier-AU zur Vorlage bei der Krankenkasse ausstellen.

Hinweis Sollte der Arzt Ihres Arbeitnehmers immer noch nicht an dem neuen Verfahren teilnehmen, kann ein bei der TK versicherter Arbeitnehmer, der für die Benutzung des geschützten Bereichs „Meine TK“ registriert und freigeschaltet ist, die AU-Bescheinigung für die TK innerhalb der TK App oder auf der Website der TK scannen oder abfotografieren und hochladen. Grundsätzlich liegt die Pflicht zur Übermittlung an die Krankenkasse aber beim Arzt.

Der Arzt muss die AU-Daten notfalls – zum Beispiel bei technischen Schwierigkeiten – postalisch an die TK übermitteln.

Grundsätzlich sollte diese Phase des Verfahrens mittlerweile abgeschlossen sein und Sie als Arbeitgeber nur noch die erforderlichen AU-Daten vom Kommunikationsserver der Krankenkassen abrufen.

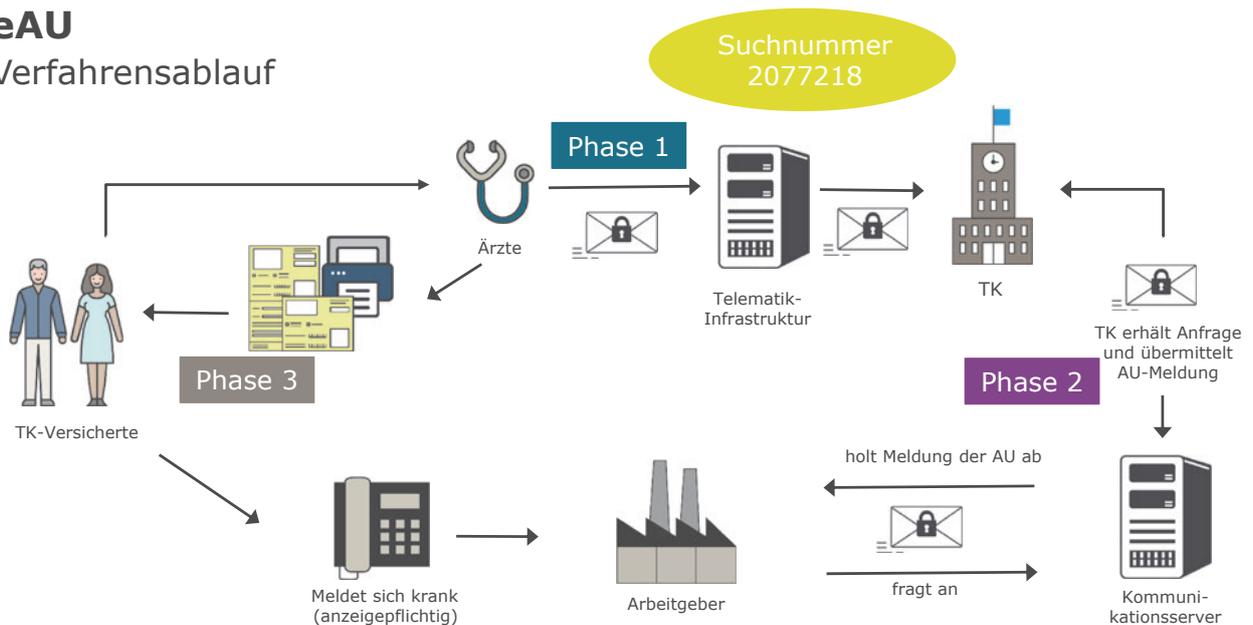
Legt Ihr Arbeitnehmer Ihnen eine AU inform eines Ausdrucks vor (vgl. **Folie 40 auf der Folgeseite**), ist dies vermutlich der Ausdruck mit Diagnose, der von den Ärzten an die Patienten für ihre eigenen Unterlagen ausgehändigt wird. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sollten sie diese nicht annehmen.

eAU Musterbescheinigung Versicherter

- Beschäftigte erhalten Muster beim Arztbesuch für ihre Unterlagen.
- Aus datenschutzrechtlichen Gründen sollten AG dies **nicht** zu Entgeltunterlagen nehmen.

Diagnosen

eAU Verfahrensablauf



2.2 Übertragungsweg Krankenkasse – Arbeitgeber

Folie 41 Bis Ende 2022 waren gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte verpflichtet, einen Nachweis über die AU gegenüber ihrem Arbeitgeber zu erbringen. Seit dem 1. Januar 2023 ist diese Nachweispflicht in der Regel entfallen. Seither sind die Beschäftigten nur noch verpflichtet, die Krankheit gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen und gegebenenfalls die AU attestieren zu lassen.

Ausnahmen Ist die Attestierung zum Beispiel durch einen Privatarzt oder einen Arzt im Ausland erfolgt, müssen die Beschäftigten auch weiterhin den Nachweis dem Arbeitgeber gegenüber selbst erbringen. In diesen Fällen gibt es auch noch die Nachweispflicht per schriftlichem Attest.

Darüber hinaus sind Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (außerhalb des Entlassmanagements) noch nicht an das eAU-Verfahren angebunden. Perspektivisch soll dies allerdings noch umgesetzt werden.

Nicht über das eAU-Verfahren abgebildet wird die **Krankschreibung bei Erkrankung des Kindes**. In diesen Fällen müssen Sie als Arbeitgeber von Ihren Mitarbeitern weiterhin eine schriftliche Bescheinigung des Kinderarztes vorgelegt bekommen.

Erfolgte die Attestierung bei einem Vertragsarzt in Deutschland, ruft der Arbeitgeber die AU-Daten idealerweise seit dem 1. Januar 2023 elektronisch bei der Krankenkasse ab.

Für den Abruf der AU-Daten bei der Krankenkasse ist zwingend der Datenaustausch eAU einzusetzen. Dafür mussten zum Beispiel die Softwarehersteller das eingesetzte Entgeltabrechnungsprogramm spätestens bis zum 1. Januar 2023 mit einer entsprechenden Schnittstelle ausstatten. Es besteht auch die Möglichkeit, die AU-Daten mittels einer Ausfüllhilfe (zum Beispiel das neue Meldeportal) abzurufen. Die Anforderungen durch die Arbeitgeber bei den Krankenkassen dürfen nur durch eine nach § 95b SGB IV gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen erfolgen.

Detaillierte Informationen finden Sie auf der Website **gkv-datenaustausch.de** (Rubrik: Arbeitgeberverfahren/eAU) und auf **firmenkunden.tk.de** unter der **Suchnummer 2077218**. Dort finden Sie auch unseren informativen Erklärfilm zur eAU. Außerdem erläutern wir Ihnen die möglichen Abläufe im Betrieb zur Erfassung von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der Beschäftigten.

Hinweis § 5 EFZG regelt die Pflicht des erkrankten Mitarbeiters, seine Krankheit beim Arbeitgeber anzuzeigen und spätestens am 4. Tag der Krankheit einen Arzt aufzusuchen, der ihm eine Arbeitsunfähigkeit attestiert.

Wenn Sie sich einen Überblick über das gesamte Verfahren verschaffen wollen, empfehlen wir unser Webinar zum Thema eAU. Sie finden die Unterlagen und den Mitschnitt in unserem Archiv unter **webinare.tk.de/archive/eau**.

Zusammengefasst sieht der Ablauf bei Erkrankung eines Arbeitnehmers im Rahmen des Datenaustausches eAU folgendermaßen aus:

Ein erkrankter Arbeitnehmer geht zum Arzt. Wenn die Voraussetzungen für eine Krankschreibung erfüllt sind, bekommt der Arbeitnehmer eine AU-Bescheinigung in einfacher Ausführung für die eigenen Unterlagen. Der Arzt übermittelt die AU-Daten elektronisch (möglichst am selben Tag, spätestens am Folgetag) an die Krankenkasse. Der Arbeitnehmer muss dann spätestens nach seiner Krankschreibung seiner Anzeigepflicht beim Arbeitgeber nachkommen und ihn darüber informieren, dass eine AU vorliegt. Zusätzlich muss er angeben, wie lange seine AU voraussichtlich dauern wird. Erkrankt der Arbeitnehmer zum Beispiel vor dem Wochenende und kann erst am folgenden Montag zum Arzt, sollte er seinen Arbeitgeber sofort informieren und die weiteren Informationen nach seinem Arztbesuch mitteilen.

Hinweis Klare Prozesse im Betrieb sind zwingend erforderlich.

Der Arbeitgeber (oder auch der Steuerberater oder wer vom Unternehmen dazu bestimmt wurde) ruft die AU-Daten bei der Krankenkasse ab. Er nutzt dafür in seinem Entgeltabrechnungsprogramm das Feld **AU_ab_AG (Folie 42)**. Die papiergebundene Ausfertigung zur Vorlage beim Arbeitgeber ist damit endgültig entfallen.

Seit dem 1. Januar 2023 ist der AU-Datenabruf bei den Krankenkassen für Arbeitgeber **verpflichtend**. Dieser erfolgt über einen Kommunikationsserver. Ein Abruf der eAU darf vom Arbeitgeber nur erfolgen, wenn dieser zum Erhalt der Daten berechtigt ist. Eine Berechtigung liegt vor, sofern

- für den angefragten Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers bei dem anfragenden Arbeitgeber bestand und
- der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die abzurufende AU sowie deren voraussichtliche Dauer nach § 5 Absatz 1 EFZG mitgeteilt hat.

Jede AU-Bescheinigung muss separat abgerufen werden. Das bedeutet wirklich jede AU, auch **jede** Folge-AU und für jeden Beschäftigten **separat** (Sammelabfragen sind nicht vorgesehen). Die Krankenkasse stellt dem Arbeitgeber nach Eingang der digitalen AU-Daten vom Arzt eine Meldung zum elektronischen Abruf bereit, die folgende Daten enthält:

- Im Falle von eAU
 - den Namen des/der Beschäftigten,
 - den Beginn und das Ende der AU,
 - das Datum der ärztlichen Feststellung der AU,
 - die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
 - die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die AU auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.
- Im Falle eines stationären Aufenthaltes in einem Vertragskrankenhaus
 - den Namen des/der Beschäftigten,
 - den Beginn des stationären Krankenhausaufenthaltes,
 - das voraussichtliche Ende des stationären Krankenhausaufenthaltes, sofern das tatsächliche Ende (noch) nicht bekannt ist, beziehungsweise das tatsächliche Ende des stationären Krankenhausaufenthaltes.

Hinweis Voraussichtlich ab dem Jahr 2025 soll ein zusätzlicher Rückmeldetatbestand „In Prüfung“ ergänzt werden, um bei Verzögerungen zahlreich überflüssige Abfragen zu vermeiden.

Hinweis Eine Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Meldung im Rahmen des Datenaustausches elektronische Arbeitsunfähigkeit (eAU) finden Sie unter gkv-datenaustausch.de (Rubrik: Arbeitgeberverfahren/eAU).

Geltungsbereich Das neue Verfahren gilt für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer – einschließlich der geringfügig Beschäftigten. Bei geringfügig Beschäftigten kann die Minijob-Zentrale die AU-Daten zum Zwecke der Durchführung des U1-Verfahrens nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ebenfalls bei den Krankenkassen elektronisch abrufen.

Folie 43 Ausnahmen im Geltungsbereich Für geringfügige Beschäftigten in Privathaushalten und festgestellte Arbeitsunfähigkeiten durch Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen oder durch im Ausland ansässige Ärzte, gilt die neue Abrufmöglichkeit nicht. In diesen Fällen haben die Arbeitnehmer wie bisher eine Papiermeldung vorzulegen.

Da sich im Rahmen verschiedener Veranstaltungen immer wieder sich wiederholende Fragen ergeben, möchten wir an dieser Stelle gern ein paar Fakten ergänzen:

- Die eAU-Daten stehen bei der Krankenkasse mindestens vier Jahre zum Jahresende (Verjährungsfristen) zur Verfügung.
- Es ist möglich, die Daten parallel abzurufen (zum Beispiel der Arbeitgeber und der Steuerberater).
- Das eAU-Verfahren ersetzt nicht das U1-Erstattungsverfahren.
- Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, eine Anfrage bezüglich einer eAU bereits bei Kenntnisnahme von der Krankmeldung zu stellen. Da die Prozesse aber zum Teil etwas Zeitversatz haben (zum Beispiel kann der Arbeitnehmer sich krank melden, aber erst am 4. Tag zum Arzt gehen, sodass eine Attestierung gegebenenfalls auch erst ab dem 4. oder 5. Tag vorliegen kann), macht ein Abruf erst ab Tag 3 Sinn. **Achtung:** auch rückwirkende Krankschreibungen sind möglich. Die Krankenkasse kann nur das zurückmelden, was ihr bereits vorliegt.

Praxistipp In den Unternehmen war es erforderlich, Prozesse umzustellen, weil die AU-Bescheinigungen in der Vergangenheit statt in der Personalabteilung häufig bei den Teamleitern oder Vorgesetzten der kranken Arbeitnehmer eingingen. Diese Krankmeldungen stellen die Grundlage für den Abruf der eAU-Daten dar. Der Abruf wird durch das Entgeltabrechnungsprogramm oder zum Beispiel auch durch Zeiterfassungsprogramme ermöglicht, die jedoch auch durch die ITSG zertifiziert sein müssen.

Kleinere Unternehmen, deren Abrechnungen von Steuerberatern oder sonstigen Dienstleistern durchgeführt werden, mussten sich gegebenenfalls auf eine neue Art der Kommunikation über die AU-Zeiten ihrer Arbeitnehmer einstellen. Dabei ist es möglich, dass sowohl der Steuerberater als auch der Arbeitgeber selbst die AU-Daten vom Kommunikationsserver der Krankenkassen abrufen kann. Entsprechende Vertretungsregelungen sind in diesem Zusammenhang sehr wichtig.

Beachten Sie auch unseren interessanten Erklärfilm zu diesem Thema. Sie finden ihn auf firmenkunden.tk.de, unter der Suchnummer **2142904**.

Wer nimmt noch am eAU-Verfahren teil? Derzeit können neben den Arbeitgebern auch die Umlagekassen auf das eAU-Verfahren zugreifen und entsprechende Daten abrufen. Seit dem 1. Januar 2024 ist zusätzlich ein Abruf durch die Bundesagentur für Arbeit möglich.

3

Feststellung der Vorerkrankungszeiten

Zur Beurteilung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung benötigt der Arbeitgeber in einigen Fällen die Vorerkrankungszeiten seiner Arbeitnehmer.

Ein Arbeitnehmer hat, wenn er häufiger krank ist, nur dann einen Anspruch auf volle sechs Wochen Entgeltfortzahlung, wenn er vor der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens sechs Monate arbeitsfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Vergleiche dazu Kapitel 1.

Vorerkrankungszeiten wegen derselben Erkrankung sind hingegen anzurechnen, sodass es gegebenenfalls nicht zu einem erneuten sechswöchigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung kommen kann. Um das beurteilen zu können, muss der Arbeitgeber die Krankheitsursache kennen. Dies ist allerdings nicht der Fall, denn der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber zwar über eine Erkrankung, nicht aber über die Diagnose informieren; Diagnosedaten werden dem Arbeitgeber auch nicht im eAU-Verfahren mitgeteilt.

In kleineren Betrieben mag das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Umständen so eng sein, dass der Arbeitgeber Einzelheiten über die Erkrankung erfährt. Eine sichere Beurteilung, ob diese anrechenbar ist, wird ihm aber trotzdem schwerfallen.

Damit Arbeitgeber die gesetzliche Regelung trotzdem korrekt anwenden können, haben sie die Möglichkeit, sich mit einer elektronischen Vorerkrankungsanfrage an die Krankenkasse zu wenden.

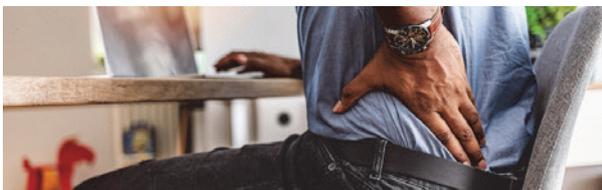
Abfrage der Vorerkrankungszeiten für die Entgeltfortzahlung

Voraussetzungen

- AN ist gesetzlich krankenversichert,
- in den letzten 6 Monaten vor Beginn der abzuklärenden AU liegt mind. ein bescheinigter AU-Zeitraum vor,
- aktuelle und zu prüfende Erkrankung liegen bescheinigt (eAU) vor und
- alle Krankheiten zusammen umfassen mindestens 30 Tage.

Hinweis | Anfrage darf erst nach individueller Prüfung der **Notwendigkeit** erfolgen. Nur dann kann Abfrage mit Meldegrund „41“ bearbeitet werden.

Beispiele zur Vorerkrankungsabfrage



Beispiel A (Herr Schmidt)

Aktuelle AU:	17.2. – 29.2.2024
1. Vorerkrankung:	15.12. – 27.12.2023
2. Vorerkrankung:	1.9. – 28.9.2023

Alle o. g. AU-Zeiträume darf AG erfragen.



Beispiel B (Frau Meier)

Aktuelle AU:	17.2. – 29.2.2024
1. Vorerkrankung:	15.12. – 27.12.2023
2. Vorerkrankung:	1.4. – 28.4.2023

Nur Zeiträume: aktuelle AU/der 1. Vorerkrankung dürfen in Anfrage enthalten sein.

2. Vorerkrankungszeit darf nicht mit abgefragt werden, da zw. der 1. und der 2. Vorerkrankungszeit > 6 Mo. ohne AU

3.1 Prüfung der Vorerkrankungszeiten

Möchte ein Arbeitgeber die Prüfung zur Anrechnung von Vorerkrankungen bei den Krankenkassen in Auftrag geben, nimmt er dies im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) vor – dies geschieht mit dem Meldegrund „41“. Dafür übermittelt er neben den grundsätzlichen Identifikationsdaten den Zeitraum der aktuellen AU und der zu prüfenden Vorerkrankungen an die Krankenkasse.

Folie 44 Eine Anfrage darf jedoch erst nach individueller Prüfung der Notwendigkeit erfolgen. Arbeitgeber können somit Vorerkrankungen nur dann durch die Krankenkassen prüfen lassen, wenn

- der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist,
- in den letzten sechs Monaten vor Beginn der abzuklärenden Arbeitsunfähigkeit mindestens ein bescheinigter Arbeitsunfähigkeitszeitraum vorliegt,
- die aktuelle und die zu prüfende Erkrankung bescheinigt vorliegen (im Rahmen des eAU-Verfahrens) und
- alle Krankheiten zusammen schon mindestens 30 Tage umfassen (systemseitig, aber nicht zwingend in der Vorerkrankungsanfrage); werden im Entgeltabrechnungssystem die Fehlzeiten mit einem offenen Ende verwaltet, ist zur Prüfung der Frist die AU mit einer Dauer von einer Woche in die Zukunft ab dem Tagesdatum zu beurteilen.

Hinweis Die 30-Tage-Hürde wurde eingeführt, um die Zahl der Anfragen bewältigen zu können. In der Vergangenheit gab es einige Arbeitgeber, die bei jeder Meldung aufgrund einer AU direkt eine Anfrage zu den Vorerkrankungen gestellt haben.

Sofern Arbeitnehmer privat krankenversichert oder geringfügig beschäftigt sind, ist eine Vorerkrankungsabfrage im Rahmen des DTA EEL **nicht** möglich.

Beispiele (Folie 45)

Beispiel A Herr Schmidt ist immer mal wieder krank. Sein Arbeitgeber möchte während der aktuellen Erkrankung eine Vorerkrankungsanfrage an die zuständige Krankenkasse richten. Dafür prüft er zunächst, für welche Krankheiten er überhaupt eine Abfrage stellen kann.

Aktuelle AU vom17.2. - 29.2.2024
 1. Vorerkrankung 15.12. - 27.12.2023
 2. Vorerkrankung 1.9. - 28.9.2023

Beurteilung A: Alle oben genannten AU-Zeiträume darf der Arbeitgeber erfragen, weil nie mehr als sechs Monate dazwischen liegen.

Beispiel B Im Fall von Frau Meier, die ebenfalls häufig krank ist, geht der Arbeitgeber genauso vor.

Aktuelle AU vom 17.2. - 29.2.2024
 1. Vorerkrankung15.12. - 27.12.2023
 2. Vorerkrankung 1.4. - 28.4.2023

Beurteilung B: Es dürfen nur die Zeiträume der aktuellen AU sowie die der ersten Vorerkrankung in der Vorerkrankungsanfrage enthalten sein. Die zweite Vorerkrankungszeit darf nicht mit abgefragt werden, da zwischen der ersten Vorerkrankungszeit und der zweiten Vorerkrankungszeit mehr als sechs Monate ohne Arbeitsunfähigkeit liegen.

Hinweis Die jeweils aktuelle Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Mitteilungen im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen finden Sie unter **gkv-datenaustausch.de** (Rubrik: Arbeitgeberverfahren/Entgeltersatzleistungen).

Ausführliche Informationen erhalten Sie auch unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2112512)**.

3.2 Prüfung durch die Krankenkasse

Um zu entscheiden, ob AU-Zeiten zusammenhängen oder nicht, benötigen die Krankenkassen die Diagnosen. Eine Prüfung kann also erst erfolgen, wenn der prüfenden Kasse alle AU-Nachweise vorliegen. Ist dies nicht der Fall, fordert die Kasse die Bescheinigungen unter Umständen vom Versicherten oder vom Arzt nach. Wenn alle AU-Nachweise vorliegen, prüft die Krankenkasse anhand der Diagnosen, ob die Vorerkrankungen auf dieselbe Grunderkrankung zurückzuführen sind, die der aktuellen AU zugrunde liegt.

Folie 46 Diese Prüfung kann nicht automatisch erfolgen, weil gleiche Diagnosen nicht immer derselben Grunderkrankung zugeordnet werden können. Zum Beispiel können mehrere Depressions-Erkrankungen vorliegen, die auf unterschiedliche Ereignisse zurückzuführen sind und nicht aufeinander angerechnet werden dürfen.

Kann die Krankenkasse den Zusammenhang anhand der Diagnosen nicht zweifelsfrei beurteilen, bindet sie die behandelnden Ärzte oder den Medizinischen Dienst (MD) in die Prüfung ein.

Die Krankenkasse kann nur die Vorerkrankungsanfragen regelmäßig beantworten, die per Datenaustausch (DTA EEL) eingehen. Schriftliche Vorerkrankungsanfragen werden nicht beantwortet.

Hinweis Allerdings weist die TK den Arbeitgeber in einem solchen Fall mit einem postalischen Schreiben darauf hin, seine Anfrage per Datensatz zu stellen.

Abfrage und Prüfung der Vorerkrankungszeiten Beispiel 13

Franz Reuter ist arbeitsunfähig seit 21.2.2024.

AU-Bescheinigungen wegen Vorerkrankungen:

von	bis	Dauer
17.12.2023	13.1.2024	4 Wochen (28 Tage)
1.10.2023	7.10.2023	1 Woche (7 Tage)
22.5.2023	18.6.2023	4 Wochen (28 Tage)
19.2.2023	4.3.2023	2 Wochen (14 Tage)

AG möchte Vorerkrankungsanfrage (DBVO) an TK stellen. Bedingungen für Notwendigkeit sind erfüllt. AG meldet im DTA EEL mit Meldegrund „41“ an TK.

Beurteilung siehe nächste Folie

Abfrage und Prüfung der Vorerkrankungszeiten Fortsetzung des Beispiels 13

- TK prüft Anfrage ➡ Ergebnis: Vorerkrankung 1.10.2023 – 7.10.2023 ist anzurechnen
- Übrige Vorerkrankungen sind **nicht** anzurechnen.
- Detaillierte Rückmeldung im EEL-Verfahren durch TK mit Meldegrund „61“, Auflistung weiterer Vorerkrankungen (ohne Diagnose), die nicht anrechenbar sind.
- EFZ aufgrund aktueller Krankheit längstens bis 27.3.2024

3.3 Übermittlung der Ergebnisse der Prüfung (Meldegrund „61“)

Kommt die Krankenkasse bei ihrer Prüfung zu einem Ergebnis, übermittelt sie die Beurteilung hinsichtlich der Vorerkrankungszeiten ebenfalls wieder über den DTA EEL an den Arbeitgeber.

Zu jeder Vorerkrankung enthält der Datensatz die Information, ob der Krankenkasse ein Nachweis für die Vorerkrankung vorliegt oder nicht. Falls der Nachweis nur teilweise vorliegt (zum Beispiel wenn der Beschäftigte erst am vierten Krankheitstag zum Arzt gegangen ist und erst ab diesem Tag die AU für die Zukunft attestiert wurde), kann der Arbeitgeber auch dies dem Datensatz per Rückschluss entnehmen. Er erhält die Information, für welchen Zeitraum der Nachweis vorliegt.

Außerdem teilt die Krankenkasse mit, ob der vorliegende und prüfbare Arbeitsunfähigkeitszeitraum

- anrechenbar,
- nicht anrechenbar oder
- nur teilweise anrechenbar ist.

Hinweis Bei wechselnden Diagnosen kann es vorkommen, dass eine Arbeitsunfähigkeit trotz des durchgehenden Zeitraums nur teilweise auf dieselbe Grunderkrankung zurückgeführt werden kann. In diesem Fall übermittelt die Krankenkasse den anrechenbaren Zeitraum.

Auf Basis dieser Krankenkassen-Rückmeldung haben Sie als Arbeitgeber dann die Möglichkeit, über die Dauer der Entgeltfortzahlung sicher zu entscheiden.

Beispiel 13 (Folien 47 und 48) Franz Reuter ist seit dem 21. Februar 2024 arbeitsunfähig. Seinem Arbeitgeber liegen AU-Bescheinigungen über die folgenden Vorerkrankungen vor:

- 17. Dezember 2023 bis 13. Januar 2024
(vier Wochen = 28 Tage),
- 1. Oktober 2023 bis 7. Oktober 2023
(eine Woche = 7 Tage),
- 22. Mai 2023 bis 18. Juni 2023
(vier Wochen = 28 Tage),
- 19. Februar 2023 bis 4. März 2023
(zwei Wochen = 14 Tage).

Der Arbeitgeber möchte sicher sein, dass er zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, und stellt deshalb eine Vorerkrankungsanfrage (DBVO) an die TK.

Es liegt eine aktuelle AU vor, in den letzten sechs Monaten hat eine potenzielle Vorerkrankung vorgelegen und die Arbeitsunfähigkeitszeiten umfassen insgesamt mindestens 30 Tage. Damit sind die vorab zu prüfenden Bedingungen für die Anfrage gegeben.

Der Arbeitgeber kann also den Beginn der aktuellen AU sowie Beginn und Ende der möglicherweise zu berücksichtigenden Vorerkrankungen angeben. Er meldet diese Informationen im DTA EEL mit Meldegrund „41“ an die TK.

Beurteilung: Die TK prüft daraufhin die Anfrage und stellt fest, dass die Vorerkrankung vom 1. Oktober 2023 bis 7. Oktober 2023 anzurechnen ist. Die übrigen Vorerkrankungen sind nicht anzurechnen. Es erfolgt eine entsprechende Rückmeldung durch die TK mit Meldegrund „61“.

Die Entgeltfortzahlung aufgrund der aktuellen Krankheit kann längstens bis zum 27. März 2024 andauern.

Hinweis Auf die Darstellung der Datenbausteine wird hier aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet. Sie finden sie unter der **Suchnummer 2030466** auf **firmenkunden.tk.de**, wo Sie auf **gkv-datenaustausch.de** weitergeleitet werden.

4

Sonder- tatbestände

Neben der klassischen Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit gibt es auch noch die Entgeltfortzahlung bei Organ-/Blut- und Gewebespenden. Sonderregelungen bezüglich Freistellung und Kinderkrankengeld gelten bei Erkrankung eines Kindes.

4.1 Entgeltfortzahlung bei Organ-/Gewebe-/Blutspende

Bei einer Organ-, Gewebe- oder Blut- sowie bei einer Knochenmarkspende im Sinne der §§ 8, 8a Transplantationsgesetz (TPG) sind meistens zwei Personen arbeitsunfähig: Dies ist der Empfänger des Organs/Gewebes/Knochenmarks, der – zum Beispiel wegen einer Nierenerkrankung – arbeitsunfähig ist und nach den dargestellten Grundsätzen Entgeltfortzahlung erhält.

Arbeitsunfähig ist aber auch der Spender des Organs. Da er jedoch eigentlich nicht krank ist, sondern dies nur durch seine Spendenbereitschaft wird, besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach unseren bisherigen Ausführungen zum EFZG. Um diese Gesetzeslücke zu schließen, hat der Gesetzgeber diesem Personenkreis mit der Einführung von § 3a EFZG einen ausdrücklichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen eingeräumt.

Hinweis Kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3a EFZG entsteht bei Arbeitsunfähigkeit durch Organentnahmen nach § 8b TPG (Organentnahme im Rahmen einer medizinischen Behandlung) und § 8c TPG (Organentnahme zur Rückübertragung).

Folie 49 (Folgeseite) Arbeitnehmer, die wegen Arbeitsunfähigkeit zum Beispiel infolge der Spende von Organen, Blut oder Geweben die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen können, haben unter einer besonderen Voraussetzung einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3a EFZG. Diese Voraussetzung für die Zahlungspflicht des Arbeitgebers ist, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Spende von Organen oder Geweben beziehungsweise von Blut beruht, die im Sinne von § 9 Transfusionsgesetz (TFG) nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft erfolgt ist. In einem solchen Fall gilt die Arbeitsverhinderung als unverschuldet.

Die Krankenkassen sind befugt, einem Arbeitgeber mitzuteilen, ob die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit oder eine erneute Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers auf derselben Krankheit beruht (§ 69 Absatz 4 SGB X); die Übermittlung von Diagnosedaten an den Arbeitgeber ist jedoch unzulässig. Weitergehende Informationen, ob zum Beispiel die Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Spende von Organen oder Geweben besteht, sind durch den Arbeitnehmer zu erbringen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Fälle zu richten, in denen Arbeitsunfähigkeit wegen einer Organ- oder Gewebespende zusammenfällt mit Arbeitsunfähigkeit wegen einer sonstigen

Krankheit des Spenders. Diese Fälle sind gesetzlich nicht geregelt.

Allerdings wird aus dem in § 44a Satz 4 2. Halbsatz SGB V normierten Vorrang der Leistungen nach § 44a SGB V (Krankengeld bei Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen) gegenüber Leistungen nach § 44 SGB V (Krankengeld) geschlossen, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch nach der Spezialregelung des § 3a EFZG gegenüber § 3 EFZG vorrangig ist.

Entfällt in den zuvor genannten Fällen die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Organ-, Gewebe- oder Blutspende zu einem späteren Zeitpunkt, beginnt bei weiterbestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG („normale“ Krankheit) am Folgetag, das heißt Anspruchszeiten nach § 3a EFZG (Organspende usw.) sind nicht auf den sechswöchigen Anspruch nach § 3 EFZG anzurechnen.

Vergleiche dazu auch die **Gemeinsamen Rundschreiben** der Spitzenverbände vom 18. November 2015 zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für Organ- oder Gewebespende und vom **25. September 2015** zu den leistungsrechtlichen Ansprüchen bei einer Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen.

Dem Arbeitgeber sind von der gesetzlichen Krankenkasse des Empfängers von Organen oder Geweben das an den Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie die hierauf entfallenden vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf Antrag zu erstatten (§ 3a Absatz 2 EFZG). Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen der Arbeitgeber zählen auch Beitragszuschüsse, die als Pflichtbeiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen gezahlt werden, und Beitragszuschüsse zu einer freiwilligen oder privaten Krankenversicherung.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Erstattungsanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

Hinweis Bei Organspende zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses gilt die vierwöchige Wartefrist nicht.

Entgeltfortzahlung bei Organ-/Blut-/Gewebespende

- AU als Organ-/Gewebe-/Blut-/Knochenmarkspender.
- Anspruch auf EFZ besteht für max. 6 Wochen.
- SV-rechtliche Beurteilung des Arbeitsverhältnisses unerheblich (z. B. geringfügig Beschäftigte).
- AU infolge Organspende gegenüber AU wegen Krankheit vorrangig.
- Krankenkasse des Organempfängers erstattet AG des Spenders fortgezahltes Arbeitsentgelt + SV-Beiträge.



Hinweis | 4-wöchige Wartefrist gem. § 3 Abs. 3 EFZG gilt bei Organspende nicht.

Erkrankung eines Kindes

Unbezahlte Freistellung/Kinderkrankengeld

Voraussetzungen:

- Betreuung/Pflege des kranken Kindes erforderlich (ärztliches Attest),
- Betreuung **nicht** durch andere im Haushalt lebende Person sichergestellt,
- Kind hat 12. Lebensjahr noch nicht vollendet/ist behindert und hilfebedürftig.

Anspruch besteht grundsätzlich

- für bis zu 15 Arbeitstage je Kind/Jahr (Alleinerziehende: 30 Arbeitstage/Jahr),
- Höchstanspruch 35 Arbeitstage/Jahr und Elternteil (für alle Kinder insgesamt) (Alleinerziehende: 70 Arbeitstage/Jahr; unbegrenzt bei schwerstkranken Kind).

Achtung | Freistellungsanspruch gilt für alle AN, Kinderkrankengeld nur bei grundsätzlichem Anspruch auf KG und wenn AG nicht zur EFZ verpflichtet ist (TV/BV).

4.2 Erkrankung eines Kindes

Folie 50 Arbeitnehmer haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht, wenn sie sich um ihr erkranktes Kind kümmern müssen (gemäß § 45 Absatz 3 i. V. m. mit Absätze 4 und 5 SGB V).

Hinweis Der Freistellungsanspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Er steht gemäß § 45 Absatz 5 SGB V auch denjenigen zu, die keinen Krankengeldanspruch haben.

Ein unbegrenzter Freistellungsanspruch besteht bei schwerstkranken Kindern mit einer begrenzten Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten.

Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes Grundsätzlich besteht zwar ein Anspruch aus § 616 BGB bei vorübergehender Arbeitsverhinderung. Dies wird von der BAG-Rechtsprechung aber nur für Kinder bis acht Jahren und für wenige Tage anerkannt. Außerdem kann diese Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen oder anderweitig geregelt werden.

Wer keinen Anspruch nach § 616 BGB und auch nicht nach Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung hat, kann Kinderkrankengeld beziehen, sofern er mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist. Hiervon sind zum Beispiel die geringfügig Beschäftigten ausgeschlossen.

Kinderkrankengeld Für den Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld (**Suchnummer 2037462**) müssen grundsätzlich die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein (vergleiche § 45 Absatz 1 Satz 1 SGB V):

- Es muss eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass der Beschäftigte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.
Achtung Erfolgt weiterhin papierhaft und nicht im Rahmen des eAU-Verfahrens.
- Eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende erwachsene Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen.
- Das erkrankte Kind ist noch nicht zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen.

Wer die genannten Voraussetzungen erfüllt und Anspruch auf Krankengeld hat, kann Kinderkrankengeld beanspruchen. Jeder Elternteil, für den dies gilt, hat pro Kalenderjahr normalerweise Anspruch auf Kinderkrankengeld für folgende Zeiträume (vergleiche § 45 Absatz 2 Sätze 1 und 2 SGB V):

- für jedes Kind 15 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden 30 Arbeitstage;
- leben mehr als zwei Kinder in der Familie, beträgt der maximale Anspruch 35 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden 70 Arbeitstage.

Übertragbarkeit auf den anderen Elternteil Für den Fall, dass ein Elternteil die ihm zustehenden Tage Kinderkrankengeld und unbezahlte Freistellung ausgeschöpft hat, besteht die Möglichkeit, sich diese vom anderen Elternteil übertragen zu lassen. Allerdings besteht kein gesetzlicher Anspruch.

Voraussetzungen sind:

- beide Elternteile sind gesetzlich versichert,
- beide Elternteile haben einen Anspruch auf Krankengeld,
- der andere Elternteil kann die Betreuung des erkrankten Kindes aus beruflichen Gründen nicht übernehmen,
- beide Arbeitgeber haben der Freistellung (beziehungsweise der Übertragung) ausdrücklich zugestimmt.

Im Zweifel sollte sich der betroffene Arbeitnehmer bei der TK beraten lassen. Allerdings besteht kein gesetzlicher Anspruch.

Hinweise Die zeitliche Begrenzung des Kinderkrankengeldes entfällt für einen Elternteil, wenn es sich um ein schwerstkranken Kind handelt (unheilbar krank, begrenzte Lebenserwartung). Dies muss ärztlich bezeugt sein. Im Übrigen gelten dieselben Voraussetzungen wie dargestellt.

Seit dem 18. Dezember 2023 können Eltern die Krankschreibung zur Betreuung ihres erkrankten Kindes ebenfalls telefonisch einholen. Die Bescheinigung für den Bezug von Kinderkrankengeld kann für maximal fünf Tage ausgestellt werden. Es gelten dieselben Voraussetzungen wie bei der eigenen telefonischen Krankschreibung: Das Kind ist dem Arzt bekannt und die telefonische Ausstellung wird als vertretbar angesehen.

Geplant: Familienstartzeitgesetz

- EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sieht **10-tägigen bezahlten** Sonderurlaub für Väter bzw. Partner/Partnerinnen nach Kindsgeburt vor (seit August 2022!)
- Nationale Umsetzung ist angekündigt, aber noch nicht im Gesetzgebungsverfahren
- Umsetzungsfrist durch EU verstrichen => Vertragsverletzungsverfahren!
- Anhängige Schadensersatzklage von Vater (LG Berlin II)



Hinweis | Sobald es gesicherte Informationen gibt, erhalten Sie diese über unseren Firmenkundennewsletter (**Suchnummer 2032116**) oder über unser neues TK-Update zur SV (**Suchnummer 2164742**).

Geplant: Familienstartzeitgesetz

Auswirkungen auf Arbeitgeber



4.3 Familienstartzeitgesetz

Zum Jahreswechsel sollte eigentlich das neue Familienstartzeitgesetz kommen (wir berichteten zum Jahreswechsel). Bisher ist es aber noch zu keiner nationalen gesetzlichen Umsetzung der durch die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (EU-Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158) vorgegebenen Rahmenbedingungen gekommen.

Trotzdem wollen wir die Unternehmen an dieser Stelle auf die geplanten Voraussetzungen einstimmen.

Hintergrund Die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie sieht eine Reihe von Verbesserungen im Hinblick auf die frühzeitige partnerschaftliche Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes vor. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen europaweit gleichgestellt sein. Neuen Rollenverteilungen und modernen Familienstrukturen soll Rechnung getragen werden. In Deutschland sind viele Regelungen im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und im Bundeselterngeld- und -Elternzeitgesetz (BEEG) sowie in einigen Sozialgesetzen bereits befriedigend oder besser geregelt. Lediglich die bezahlte Freistellung nach Geburt eines Kindes gilt es noch umzusetzen.

Folien 51 und 52 Die neu einzuführende Partnerfreistellung soll nach bisherigem Stand in einem gesonderten Paragraphen im Mutterschutzgesetz (§ 25a MuSchG) geregelt werden.

Danach kann zum Beispiel der Vater des Kindes nach dessen Geburt eine Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen verlangen. Sein Arbeitgeber soll ihm diese unter Entgeltfortzahlung gewähren. Das Unternehmen erhält unter den Bedingungen des U2-Erstattungsverfahrens die entstehenden Kosten im Nachgang auf Antrag von den betroffenen Krankenkassen ersetzt.

Dabei soll sich die Höhe der Entgeltzahlung nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate richten.

Die Freistellung und die daraus resultierende Entgeltfortzahlung soll sowohl vom anderen Elternteil als auch – bei Alleinerziehenden – von einem gewählten Partner/Freund oder einer gewählten Partnerin/Freundin geltend gemacht werden können.

Dabei können der Vater, ein im Haushalt lebender Lebenspartner oder eine Lebenspartnerin oder auch eine dritte Person (Verwandtschaft ist keine Bedingung), die ausdrücklich und nachweislich von der Mutter bestimmt worden ist, von einer solchen Neuregelung profitieren. Entscheidend ist, dass die Person, die die Freistellung nutzt, in den ersten Tagen nach der Geburt des Kindes die Mutter unterstützt.

Praxistipp Arbeitgeber können für die Freistellung einen Nachweis über die Entbindung verlangen – analog dem Nachweis, den die Mutter ihrem eigenen Arbeitgeber gegenüber erbringen muss. Allerdings steht derzeit noch nicht fest, wer die Kosten für einen entsprechenden schriftlichen Nachweis tragen soll.

Hinweis Das geplante Gesetz befand sich auch bei Redaktionsschluss immer noch in der Ressortabstimmung, sodass wir zur gegebenen Zeit über den aktuellen Stand informieren werden. Fakt ist, dass aufgrund der verstrichenen Umsetzungsfrist durch die EU bereits ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland läuft und eine erste Klage eines betroffenen Vaters auf Schadensersatz anhängig ist.



5

Entgeltfort- zahlungs- versicherung

Die Entgeltfortzahlungsversicherung sieht einen finanziellen Ausgleich für Betriebe vor, wenn Beschäftigte wegen Krankheit oder während einer Schwangerschaft ausfallen.

Entgeltfortzahlungsversicherung



53 | Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

Folie 53 Arbeitgeber können unter Umständen gesetzlich verpflichtet sein, ihren Arbeitnehmern – auch wenn keine Arbeitsleistung erbracht wird – das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Die beiden wichtigsten Fälle sind

- die Fortzahlungsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach dem EFZG (wie im Teil 1 ausführlich dargestellt),
- die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an schwangere Frauen bei Beschäftigungsverboten sowie die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Damit insbesondere kleinere Betriebe durch solche Entgeltfortzahlungen nicht übermäßig belastet werden, wurden zwei getrennte Umlageverfahren eingerichtet, bei denen die Arbeitgeber monatliche Beiträge einzahlen und dafür ihre Aufwendungen erstattet bekommen. Dies sind:

- die Umlage U1 für Aufwendungen nach dem EFZG und
- die Umlage U2 für Aufwendungen nach dem MuSchG*.

Es handelt sich dabei um Versicherungen, bei denen die Betriebe Versicherungsnehmer sind und Leistungen gegen Beitragszahlung erhalten. Bei den beiden Umlagen bestehen gewisse Unterschiede, insbesondere beim Kreis der teilnehmenden Arbeitgeber.

* Hiervon könnte auch die neue Partnerfreistellung profitieren.

Teilnehmende Arbeitgeber – U1

- AG mit regelmäßig ≤ 30 Vollzeitbeschäftigten;
- Feststellung erfordert Zusammenrechnung aller Beschäftigten sämtlicher Betriebe/Zweigstellen des AG



Keine Teilnahme

Bund, Länder, Gemeinden und deren Verbände sowie Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Caritas usw.)



Nicht berücksichtigt werden Auszubildende/Praktikanten, Vorruhestandsgeldbezieher, Beschäftigte in Freistellungsphase der Altersteilzeit, Personen in Eltern- oder Pflegezeit, Schwerbehinderte, Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer (mit Organstellung), Personen im freiwilligen sozialen/ökologischen/kulturellen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst.

Teilnehmende Arbeitgeber – U1

Voraussetzungen für die Teilnahme

Tatbestand	Bedingung
Betrieb bestand während gesamten vorausgegangenen Kalenderjahrs.	In mindestens 8 Kalendermonaten ≤ 30 AN
Betrieb bestand nicht während gesamtem vorausgegangenen Kalenderjahr.	Während Bestand des Betriebes in überwiegender Zahl der Kalendermonate ≤ 30 AN
Betrieb im laufenden Kalenderjahr errichtet.	Voraussichtlich ≤ 30 AN während verbleibender Monate

Wichtig | Abgestellt wird immer auf Zahl der am 1. eines Monats anrechenbar Beschäftigten.

5.1 Teilnehmende Arbeitgeber

5.1.1 Teilnahme am Umlageverfahren U1 Folie 54 Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bestimmt, dass Arbeitgeber am Umlageverfahren U1 teilnehmen, wenn sie – ohne die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten – **regelmäßig nicht mehr** als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigen (§ 1 AAG).

§ 11 AAG regelt abschließend die Ausnahmen von der Teilnahmepflicht bei Erfüllung der grundsätzlichen Voraussetzungen.

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, dann ist die Frage, ob er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen.

Das geschieht in der Weise, dass die Zahl der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammengerechnet wird.

Wenn ein Selbstständiger in seinem Büro vier Mitarbeiter und in seinem Privathaushalt eine Reinigungskraft beschäftigt, erfolgt eine einheitliche Beurteilung.

Wenn es sich bei der Firma jedoch um eine eigene Gesellschaft – zum Beispiel GmbH – handelt, ist eine getrennte Betrachtung erforderlich.

Hinweis Bitte beachten Sie hierzu auch die Informationen im Firmenkundenservice auf firmenkunden.tk.de (**Suchnummer 2031358**).

Hinweis Durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz wurden Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, die zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, aus dem Umlageverfahren herausgenommen (vergleiche § 11 Absatz 2 Nr. 4 AAG).

Voraussetzungen für die Teilnahme Folie 55 Ob ein Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, ist in einem standardisierten Verfahren festzustellen.

Der Arbeitgeber nimmt am Verfahren U1 teil:

- Wenn der Betrieb während des ganzen **vorausgegangenen** Kalenderjahres bestanden hat: Wenn er im vorausgegangenen Kalenderjahr für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat, § 3 Absatz 1 Satz 2 AAG.
- Wenn der Betrieb **nicht** während des ganzen vorausgegangenen Kalenderjahres bestanden hat: Wenn er während des Zeitraumes des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat, § 3 Absatz 1 Satz 3 AAG (die Hälfte der Monate genügt nicht).
- Wenn der Betrieb im Laufe eines Kalenderjahres errichtet wird: Wenn anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch verbleibenden Monate dieses Kalenderjahres nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden, § 3 Absatz 1 Satz 4 AAG (die Hälfte der Monate genügt nicht).

Abgestellt wird auf die Zahl der am Ersten eines Monats anrechenbaren Beschäftigten.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Firma Klar hatte im Jahr 2023 folgende anzurechnende Arbeitnehmer beschäftigt:

Monat	Anzahl AN
Januar	26
Februar	26
März	28
April	28
Mai	29
Juni	31
Juli	34
August	30
September	29
Oktober	30
November	27
Dezember	28

Beurteilung: Die Firma Klar hatte an zehn Monatsersten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, sie nimmt daher das gesamte Jahr 2024 am U1-Verfahren teil.

5.1.2 Zu berücksichtigende Arbeitnehmer Bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, ist von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen sind. Mitgezählt werden auch Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrechterhalten bleibt.

Nicht mitgezählt werden dagegen (Aufzählung nicht abschließend!)

- Auszubildende und Praktikanten (§ 1 Absatz 1 AAG), „ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“;

- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit (bei vollständiger Freistellung),
- schwerbehinderte Menschen (§ 3 Absatz 1 Satz 5 AAG),
- Vorstandsmitglieder, GmbH-Geschäftsführer,
- Personen, die ein freiwilliges soziales/ökologisches Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst leisten.

Die Ausnahme dieser Personengruppen ist zum Teil ausdrücklich im Gesetz so bestimmt (vergleiche Gesetzeshinweise in Klammern). Die übrigen Personengruppen sind ausgeschlossen, weil im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung nach EFZG für diese Arbeitnehmer zu zahlen wäre.

5.1.3 Anrechnung von Teilzeitbeschäftigten Folie 56 Eine besondere Regelung gilt für Teilzeitbeschäftigte. Sie werden bei der Feststellung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. Arbeitnehmer,

- die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 10 Stunden zu leisten haben, werden mit dem Faktor 0,25,
- die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, werden mit dem Faktor 0,5 und
- die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, werden mit dem Faktor 0,75

angesetzt (vergleiche § 3 Absatz 1 Satz 6 AAG).

Hinweis Vollzeitbeschäftigte, die über 30 Stunden pro Woche beschäftigt sind, werden in diesem Zusammenhang mit Faktor 1,0 berücksichtigt.

Hinweis Zur Feststellung der Umlagepflicht U1 nutzen Sie unser praktisches Tool im TK-Lex. Sie finden es unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2031638)**.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Die Firma Canto beschäftigt folgende Mitarbeiter:

Anzahl	Art der Beschäftigung	wöchentliche Arbeitszeit	Faktor	anrechenbar
2	Ingenieure	40 Std.	1,0	2,0
18	Arbeiter	40 Std.	1,0	18,0
4	Büroangestellte	40 Std.	1,0	4,0
3	Auszubildende	40 Std.	keine Anrechnung	
1	Teilzeitbeschäftigte	9 Std.	0,25	0,25
2	Teilzeitbeschäftigte	17 Std.	0,5	1,0
3	Teilzeitbeschäftigte	28 Std.	0,75	2,25
2	Schwerbehinderte Menschen	40 Std.	keine Anrechnung	
35	Gesamtzahl			27,5

Beurteilung: Die Firma Canto beschäftigt zwar insgesamt 35 Arbeitnehmer, anrechenbar für die Beurteilung der Teilnahme an der U1 sind aber nur 27,5.

5.1.4 Teilnahme am Umlageverfahren U2 Folie 57 Am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen für Mutterschaftsleistungen nehmen bis auf ganz wenige Ausnahmen (vergleiche § 11 Absatz 2 AAG) alle Arbeitgeber teil. Davon sind selbst der Bund, die Länder, Gemeinden, Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege und so weiter nicht ausgeschlossen.

Auch Betriebe, die ausschließlich Männer beschäftigen, sind eingebunden, obwohl Erstattungen hier nicht in Betracht kommen.

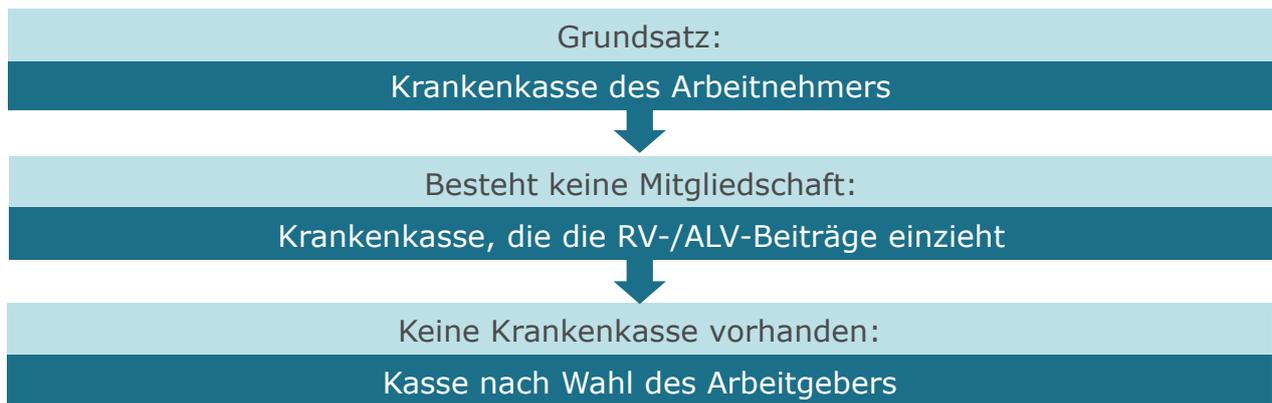
Ausgeschlossene Arbeitgeber Vom U2-Verfahren ausgeschlossen sind die folgenden Arbeitgeber:

- Landwirte, bei denen ausschließlich Familienangehörige beschäftigt sind,

- Betriebe, auf die das NATO-Truppenstatut anzuwenden ist,
- Arbeitgeber, für die eine freiwillige Ausgleichskasse entsprechend § 12 AAG errichtet ist,
- Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerke und ähnliche Einrichtungen und
- Behindertenwerkstätten, bei denen Menschen mit Behinderungen arbeiten, die zu ihrem Arbeitgeber in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen.

Hinweis Die Höhe der zu entrichtenden Umlagen U1/U2 können Sie mit unserem praktischen Umlagebeitragsrechner aus dem TK-Lex berechnen. Sie finden ihn unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2031724)**.

Zuständige Ausgleichskasse



Generelle Ausnahme | Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijob-Zentrale zuständig.

Erstattungsfähige Aufwendungen – U1

Erstattungsfähig in der **U1** sind:

- für im **EFZG** bezeichneten Zeitraum (42 Tage) fortgezahltes Entgelt,
- darauf entfallende AG-Beiträge zur KV, PV, RV und ALV,
- Beitragszuschüsse zur freiwilligen/privaten KV/PV,
- Beiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen.

5.2 Zuständige Ausgleichskasse

Folie 58 Zuständige Ausgleichskassen sind:

- Die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmer, die Auszubildenden oder die nach dem Mutterschutzgesetz anspruchsberechtigten Frauen versichert sind.
- Für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind, die für die Beiträge zur Renten- und/oder Arbeitslosenversicherung zuständige Einzugsstelle.
- Ist nach den vorgenannten Kriterien keine Ausgleichskasse zuständig, bestimmt der Arbeitgeber eine Ausgleichskasse.

Eine generelle Ausnahme besteht für die geringfügig Beschäftigten. Für sie ist immer die Minijob-Zentrale zuständig.

Nach der Zuständigkeitsregelung kann davon ausgegangen werden, dass häufig für einen Arbeitgeber mehrere Ausgleichskassen zuständig sind. Die Teilnahme des Arbeitgebers am Ausgleich der Aufwenderaufwendungen ergibt sich unmittelbar aus dem Aufwendungsausgleichsgesetz und ist nicht von einem rechtsbegründenden Verwaltungsakt der Krankenkasse abhängig. Daher haben die Spitzenverbände der Krankenkassen davon abgesehen, eine förmliche Feststellung zu regeln.

5.3 Leistungen (Erstattungen)

5.3.1 Erstattungsfähige Aufwendungen U1 (§ 1 Absatz 1 AAG) Folie 59 Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bestimmt, dass Arbeitgebern, die in der Regel ohne die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer haben,

- das für den im **EFZG** bei Arbeitsunfähigkeit bezeichneten Zeitraum (42 Tage) an Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden fortgezahlte Arbeitsentgelt,
- die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden **Arbeitgeberbeiträge** zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung,

- die **Beitragszuschüsse** zur freiwilligen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie
 - die Beiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen
- von den Ausgleichskassen erstattet werden.

Bei der Erstattung ist also vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Nicht erstattungsfähig sind auch die vom Arbeitgeber alleine aufzubringenden Umlagebeträge U1, U2 und Insolvenzgeld.

Erstattungsfähige Aufwendungen – U2

Erstattungsfähig in der **U2** sind: (gilt auch für AG, die nur Azubis beschäftigen)

- nach MuSchG während Schutzfristen gezahlter Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
 - nach MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlter Mutterschutzlohn,
 - darauf entfallende Arbeitgeberbeiträge zur KV, PV, RV und ALV,
 - Beitragszuschüsse zur freiwilligen/privaten KV/PV,
 - Beiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen.
- Neu: Geplant ist eine Partnerfreistellung nach Geburt eines Kindes. Entgeltfortzahlung soll über **U2** erstattet werden (Gesetzgebungsverfahren steht noch aus!).

TK-Umlagesätze 2024

Erstattungssatz	Umlagesatz seit 1.1.2024
U1	
▪ 70 % (Standard)	2,20 %
▪ 50 % (Ermäßigt)	1,60 %
▪ 80 % (Erhöht)	3,40 %
U2	
▪ 100 %	0,44 %

Änderung des gewählten Satzes immer zum Jahreswechsel möglich.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Der Tarifvertrag der Firma Freitag sieht für langjährige Mitarbeiter eine Entgeltfortzahlung von 13 Wochen vor. Herr Seibold ist seit vielen Jahren beschäftigt und hat diesen Anspruch. Wegen einer langfristigen Erkrankung erhält er eine Entgeltfortzahlung vom 1. März bis 30. Mai. Die Firma Freitag nimmt am U1-Verfahren teil.

Beurteilung: Die Firma Freitag kann ihre Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Falle des Herrn Seibold gegenüber der Ausgleichskasse nur für die Zeit vom 1. März bis 11. April (42 Kalendertage) abrechnen. Die übrigen Leistungen wurden **nicht** nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, sondern gemäß Tarifvertrag erbracht und sind deshalb nicht erstattungsfähig.

5.3.2 Erstattungsfähige Aufwendungen U2 (§ 1 Absatz 2 AAG) Folie 60 Das Aufwendungsausgleichsgesetz bestimmt, dass den Arbeitgebern

- der während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- der bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz gezahlte Mutterschutzlohn,
- die auf den Mutterschutzlohn entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung,
- die Beitragszuschüsse zu einer freiwilligen oder privaten Kranken- und/oder Pflegeversicherung sowie
- die Beiträge zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen,
- eventuell bald auch die Kosten der Entgeltfortzahlung während der Partnerfreistellung

von den Ausgleichskassen erstattet werden.

Hinweis Gemäß § 1 Absatz 3 AAG nehmen am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach den Absätzen 1 (U1-Verfahren) und 2 (U2-Verfahren) auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.

5.3.3 Maßgebende Erstattungssätze Folie 61 Beim Umlageverfahren U1 sind dem Arbeitgeber bis zu 80 Prozent der erstattungsfähigen Aufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit zu erstatten.

Die Satzung der Krankenkasse kann den Erstattungsanspruch beschränken. Die Satzung der TK finden Sie unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2024400)**.

Eine Übersicht über die Regelungen der TK finden Sie unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2031638)**.

Bei der U1 sind die Arbeitgeberanteile und Beitragszuschüsse laut Satzungsregelung der TK mit dem jeweiligen Erstattungssatz abgegolten.

Beim Umlageverfahren U2 bei Schwangerschaft und Mutterschaft erhält der Arbeitgeber die erstattungsfähigen Aufwendungen in vollem Umfang erstattet.

Bei der U2 ist besonders zu beachten, dass die auf die Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile und Beitragszuschüsse nur in der Höhe ersetzt werden, in der sie vom Arbeitsentgelt bis zur jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze RV (2024: 7.550 Euro/West beziehungsweise 7.450 Euro/Ost) gezahlt wurden (§ 15 Absatz 2 Nr. 3 TK-Satzung).

Hinweis Weitergehende Informationen zu den wählbaren Erstattungssätzen sowie eine Wahlerklärung zum Download finden Sie unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2031720)**.

5.3.4 Fälligkeit, Mitteilungspflichten Die Erstattung wird durch die Krankenkasse **auf Antrag** des Arbeitgebers erbracht. Erstattungsanträge können nur elektronisch gestellt werden. Dies ist über von der ITSG zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme beziehungsweise Ausfüllhilfen (zum Beispiel über das neue SV-Meldeportal) möglich.

Die Erstattung ist grundsätzlich erst dann zu gewähren, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt bei Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise bei Schwangerschaft und Mutterschaft tatsächlich gezahlt hat (nicht im Voraus).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Ausgleichskasse die erforderlichen Angaben in sämtlichen Angelegenheiten des Aufwendungsausgleichsgesetzes, von der Frage der grundsätzlichen Teilnahme am Ausgleichsverfahren bis zur Erstattung der Aufwendungen, mitzuteilen.

Hinweis Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann die Krankenkasse gegebenenfalls die Erstattung im Einzelfall versagen.

Bei privat Krankenversicherten ist eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit in den Entgeltunterlagen vorzuhalten, da diese Angaben der Ausgleichskasse nicht vorliegen.

5.3.5 Erstattung – Forderungsübergang Folie 62 Im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit haben wir den Fall behandelt, dass ein Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche gegen einen Dritten hat, weil dieser ihn schuldhaft verletzt hat (vergleiche Kapitel 1.6 Ansprüche bei Drittverschulden). Der Arbeitnehmer hat von seinem Arbeitgeber Entgeltfortzahlung erhalten, dabei ist der Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber übergegangen.

Der Arbeitgeber hat nun die Möglichkeit, seine Entgeltaufwendungen entweder vom Schädiger oder – über die Umlage U1 – von der Ausgleichskasse erstattet zu bekommen. Entscheidet er sich für die Erstattung durch die Ausgleichskasse, was in der Regel der einfachere und schnellere Weg für ihn ist, muss er seinerseits die Schadenersatzansprüche an die Ausgleichskasse abtreten.

Die Ausgleichskasse wird danach an den Schädiger herantreten und von ihm den Schadenersatz fordern. Gemäß § 6 Absatz 3 EFZG darf der Forderungsübergang nicht zu einem Nachteil für den Arbeitnehmer führen.

5.4 Finanzierung

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen (für U1 und U2) von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Dies ist alleine schon deswegen erforderlich, weil an dem Ausgleichsverfahren U1 nur die Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern, am Ausgleichsverfahren U2 dagegen alle Arbeitgeber teilnehmen.

5.4.1 Umlagepflichtige Arbeitsentgelte Für die Umlagen des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen ist Bemessungsgrundlage das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären.

Die Umlage wird von einem Arbeitsentgelt bis zu der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze (2024: 7.550 Euro/West beziehungsweise 7.450 Euro/Ost) berechnet.

Umlagepflichtig sind auch:

- das Arbeitsentgelt der kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer, zur U1 jedoch nur, wenn auf mehr als vier Wochen befristet (bei U2 auch darunter),
- das Arbeitsentgelt schwerbehinderter Menschen,
- das Arbeitsentgelt von Personen in Elternzeit oder Pflegezeit (in Teilzeitbeschäftigung).

Hinweis Bei Kurzarbeit bemisst sich die Umlage nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Grenze: Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung) – vergleiche § 7 Absatz 2 Satz 3 AAG.

Nicht umlagepflichtig sind:

- das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis auf nicht mehr als vier Wochen angelegt ist und bei denen daher wegen der Wartefrist kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann (gilt nur für U1),

- das Arbeitsentgelt (Taschengeld) von Personen, die an einem freiwilligen sozialen, kulturellen oder ökologischen Jahr teilnehmen oder den Bundesfreiwilligendienst leisten (gilt nur für U1),
- Einmalzahlungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, weil auch nur tatsächlich fortgezahltes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist).

5.4.2 Umlagesätze, Beitragsverfahren Die Umlagesätze zur U1 und U2 sind in der Satzung der Krankenkasse als Vomhundertsätze des umlagepflichtigen Entgelts festzusetzen. Während es bei der U2 nur eine vollständige Erstattung und damit einen Beitragssatz gibt, können bei der U1 unterschiedliche Erstattungssätze und damit verschiedene Umlagesätze vereinbart werden.

Die Beiträge sind vom Arbeitgeber allein aufzubringen. Sie können entweder von den einzelnen Entgelten oder auch von der Entgeltsumme aller Arbeitnehmer des Betriebes bei einer Krankenkasse berechnet werden.

Der Arbeitgeber hat die Umlagebeiträge im Beitragsnachweis auszuweisen und zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag spätestens bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats für den laufenden Monat bei der Ausgleichskasse einzuzahlen.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Die Arbeitnehmer der Firma Lohberg (alle TK-Mitglieder) haben im Mai 2024 folgende Bezüge erhalten:

Herr Arens	3.000 Euro
Frau Bernd	8.000 Euro
Herr Connor	4.500 Euro
.....	und 1.000 Euro (Urlaubsgeld)
Frau Ernst (Auszubildende)	900 Euro

Umlagesatz U1:	2,20 Prozent
Umlagesatz U2:	0,44 Prozent

Beurteilung:

U1: 15.950 Euro x 2,20 Prozent = 350,90 Euro

U2: 15.950 Euro x 0,44 Prozent = 70,18 Euro

Bei Frau Bernd ist die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2024: 7.550 Euro/West) zu beachten; die Einmalzahlung an Herrn Connor ist nicht umlagepflichtig.

Firma Lohberg hat die Umlagen allein zu tragen und bis zum 26. Mai 2024 an die Ausgleichskasse zu zahlen.

TK-Regelungen Die Krankenkassen können in der Satzung beim Umlageverfahren U1 mehrere Erstattungssätze vorsehen und dafür gestaffelte Umlagesätze erheben. Die TK stellt dem Arbeitgeber auf Wunsch drei Wahlmöglichkeiten zur Verfügung. Im Einzelnen gibt es folgende Möglichkeiten:

Erstattungssatz	
U1	seit 1.1.2024
70 % (Standard)	2,20 %
50 % (ermäßigte Umlage)	1,60 %
80 % (erhöhte Umlage)	3,40 %
U2	
100 %	0,44 %

Eine Änderung des gewählten Satzes ist immer zum Jahreswechsel möglich.

Darüber hinaus gelten bei der TK folgende Regelungen:

- Das erstattungsfähige Entgelt ist in der U1 auf die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung begrenzt.
- Die Arbeitgeberbeitragsanteile in der U1 sind im Erstattungssatz pauschal enthalten und werden nicht gesondert erstattet.
- In der U2 (Beschäftigungsverbote) werden die Arbeitgeberbeitragsanteile zu 100 Prozent erstattet.

Sie finden unsere Satzungsregelungen auch unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2024400)**.

Wenn Sie weitere Informationen benötigen ...

Zur Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz siehe auch:

- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

Zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen siehe auch:

- Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Arbeitshilfen und Informationen finden Sie im Internet unter: **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2031358)**.

Über die **Suchnummer 2031724** gelangen Sie auch zu unserem Umlagerechner.

Hinweis Alle relevanten Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes finden Sie unter **www.gkv-datenaustausch.de**



Firmenkunden- service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie nur einen kleinen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten“.

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten“ finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex“ steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung (**Suchnummer 2032120**).

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Neu ab 2024 bieten wir Ihnen quartalsweise das TK-Update zu den wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als eigenes Webinar kurz&kompakt an. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2164742**.

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideo-Serie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter (**Suchnummer 2032116**) und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt“ (**Suchnummer 2032116**) über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland“ bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen (**Suchnummer 2032060**) einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

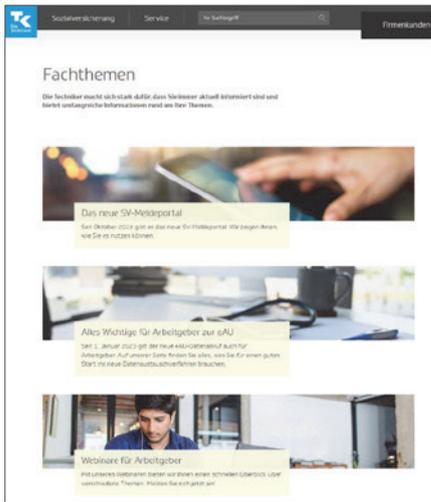
TK-Firmenkundenservice
 Telefon: 040 – 460 66 10 20
 Fax: 040 – 460 66 10 19
 Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
 E-Mail: firmenkunden@tk.de

TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024



Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen



Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

TK Die Techniker Sozialversicherung Service Ihr Suchbegriff Firmenkunden Kontakt

Beitrag

Pflegerreform 2023: Neuer PV-Beitrag und Abschläge für Familien mit Kindern

Seit 1. Juli 2023 gelten neue Pflegebeitragsätze: Der allgemeine Beitragsatz liegt nun bei 3,4 Prozent (vorher 3,05 Prozent). Wir fassen die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber zusammen.

Hinweis: Dies sind aktuelle Infos für Arbeitgeber. Suchen Sie nach Infos für Versicherte? Dann finden Sie die häufigsten Fragen und Antworten in unserem [Versichertenbereich](#)

Antworten für Arbeitgeber

- Wie hoch ist der Pflegeversicherungsbeitrag seit Juli 2023? >
- Wem lassen Arbeitgeber den Pflegebeitrag seit 1. Juli 2023 berechnen? >
- Wie können meine Beschäftigten für die Berechnung der Abschläge nachweisen, dass sie Kinder haben? Und bei wem? >
- Bis zu welchem Alter rechnen Sie die Kinder beim Pflegeversicherungsbeitrag an? >
- Welcher Pflegeversicherungsbeitragsatz gilt, wenn alle Kinder mindestens 25 Jahre alt sind? >
- Welcher Beitragsatz zur Pflegeversicherung gilt für Beschäftigte mit einem Kind? Oder mehreren Kindern? >
- Welche Kinder werden für Abschläge berücksichtigt? >

Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren FAQs

TK-Mediathek

TK Die Techniker Sozialversicherung Service Ihr Suchbegriff Firmenkunden

Mediathek: alle Webinare auf einen Blick

Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitte - jederzeit für Sie verfügbar.

Firmenkunden / Webinare / Mediathek Webinare



Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen

Videos (9)



eAU, Krankengeld und Mutterschaft

Videos (3)

Webinare als Video in unserer Mediathek - jederzeit für Sie verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336

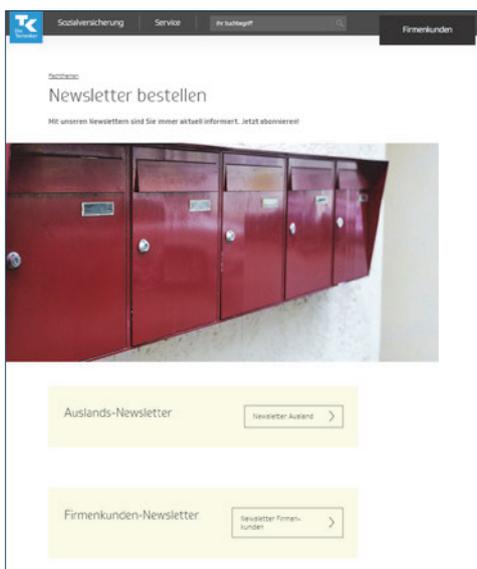
TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



The screenshot shows the TK website interface. At the top, there is a navigation bar with 'Sozialversicherung', 'Service', and 'Firmenkunden' (highlighted). Below the navigation bar is a large image of a smiling man wearing a headset. The main content area features the title 'TK-Update: Was gibt's Neues in Sachen Sozialversicherung?' and a sub-header 'Fachthemen / Webinare'. Below the title are social media icons for LinkedIn, X, and YouTube. A small icon indicates a 2-minute reading time. The text below reads: 'Ab sofort startet unsere neue Reihe: Einmal im Quartal informieren wir Sie im TK-Update über die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung. Einfach anmelden, zuhören, Fragen stellen und up to date sein.'

TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

TK-Firmenkundennewsletter



The screenshot shows the TK website's newsletter subscription page. The navigation bar includes 'Sozialversicherung', 'Service', 'Presse/Kontakt', and 'Firmenkunden'. The main heading is 'Newsletter bestellen' with the subtext 'Mit unseren Newslettern sind Sie immer aktuell informiert. Jetzt abonnieren!'. Below this is a photograph of red mailboxes. At the bottom, there are two subscription buttons: 'Auslands-Newsletter' with a right arrow and 'Firmenkunden-Newsletter' with a right arrow.

Firmenkundennewsletter
Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter
informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

Jetzt abonnieren -
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032116

Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2142904



Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

Entgeltfortzahlungsgesetz



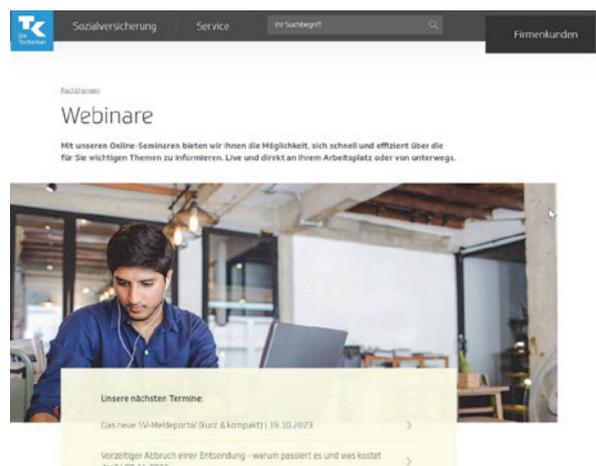
In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2066528

Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

Umfassend informiert: thematisch gebündelte Informationen
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2031620

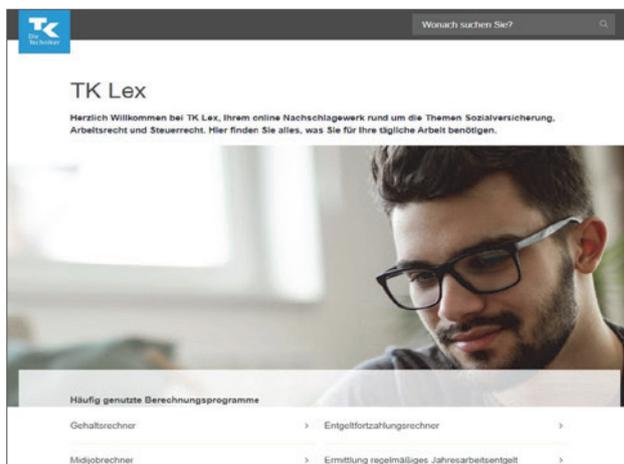


Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024



Webinartermine finden Sie unter
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032060

TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** - tk-lex.tk.de

| Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten.



| Entgeltfortzahlung – Stand Mai 2024



Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2024 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

Beitragssätze 2024

Sozialversicherungszweig	2023	2024
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,60 %	1,70 %
individueller Zusatzbeitrag (TK)	1,20 %	1,20 %
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
Pflegeversicherung (2023 Änderung der Werte seit 1. Juli)	3,40 % (Sachsen: 2,20 % AN-Anteil, 1,20 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %)	3,40 % (Sachsen: 2,20 % AN-Anteil, 1,20 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %)
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	2,00 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Künstlersozialversicherung	5,00 %	5,00 %

Umlagesätze 2024

Umlage	2023	2024
U1	2,60 % bei 70 % Standard 4,10 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	2,20 % bei 70 % Standard 3,40 % bei 80 % auf Antrag 1,60 % bei 50 % auf Antrag
U2	0,58 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	1,10 % bei 80 %	1,10 % bei 80 %
U2	0,24 % bei 100 %	0,24 % bei 100 %

Rechengrößen 2024

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	69.300,00 EUR (66.600,00 EUR)*	5.775,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	62.100,00 EUR (59.850,00 EUR)*	5.175,00 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV (West/Ost)	62.100,00 EUR	5.175,00 EUR	172,50 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV (West)	90.600,00 EUR	7.550,00 EUR	251,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV (Ost)	89.400,00 EUR	7.450,00 EUR	248,33 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV (West)	111.600,00 EUR	9.300,00 EUR	310,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV (Ost)	110.400,00 EUR	9.200,00 EUR	306,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV (West/Ost)	42.420,00 EUR	3.535,00 EUR	117,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV (West)	42.420,00 EUR	3.535,00 EUR	117,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV (Ost)	41.580,00 EUR	3.465,00 EUR	115,50 EUR

Sachbezugswerte 2024

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. 2,17 EUR (2,00 EUR) mtl. 65 EUR (60,00 EUR)	tgl. 10,43 EUR (9,60 EUR)
	Mittag- und Abendessen, tgl. je 4,13 EUR (3,80 EUR) mtl. je 124,00 EUR (114,00 EUR)	mtl. 313,00 EUR (288,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. 9,27 EUR (8,83 EUR)	gemieteter Wohnraum** 4,89 EUR (4,66 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. 278,00 EUR (265,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) 4,00 EUR (3,81 EUR) pro qm

* Werte von 2023 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2024

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	538,00 EUR			
Übergangsbereich ab 2024 (538,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F: 0,684596577 gerundet 0,6846	Vereinfachte Formel AG: BE = 1,116063748 x AE – 232,127496580	Vereinfachte Formel AN: BE = 1,367989056 x AE – 735,978112175	
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommengrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	505,00 EUR	Für Einkommen aus GfB:	538,00 EUR	
Beitragszuschüsse KV/PV	KV (mKG)	KV (oKG)	PV	PV (Sachsen)
TK versichert (einschl. ZB 1,2 %)	408,83 EUR	393,30 EUR	87,98 EUR	62,10 EUR
PKV versichert (einschl. Ø-ZB 1,7 %)	421,76 EUR	406,24 EUR	87,98 EUR	62,10 EUR
Studentenbeiträge (ab WS 2023)	82,99 EUR (+ ZB TK, 9,74 EUR)		mit Kind 27,61 EUR kinderlos 32,48 EUR	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für Bafög- Bezieher (gem. § 13a Bafög)	94,00 EUR		28,00 EUR	
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, 353,50 EUR)	51,61 EUR (+ ZB TK, 4,24 EUR)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	176,75 EUR			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2024

	West (monatlich)	Ost (monatlich)
KV (14,60 %)	755,56 EUR	755,56 EUR
KV (14,00 %)	724,50 EUR	724,50 EUR
PV (3,40 %)	175,95 EUR	175,95 EUR (Sachsen: AN 2,20 %, 113,85 EUR, AG 1,20 %, 62,10 EUR)
PV (4,00 %)	207,00 EUR	207,00 EUR (Sachsen: AN 2,80 %, 144,90 EUR, AG 1,20 %, 62,10 EUR)
RV (18,60 %)	1.404,30 EUR	1.385,70 EUR
ALV (2,60 %)	196,30 EUR	193,70 EUR

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2024

Freiwillige KV	monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige	5.175,00 EUR
Mindestbemessungsgrundlage*	1.178,33 EUR

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV	monatlich
Mindestbeitrag	100,07 EUR
Höchstbeitrag	1.404,30 EUR (West)

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2024

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitragsnachweis	25	23	22	24	27	24	25	26	24	24	25	19
Beitragszahlung	29	27	26	26	29	26	29	28	26	28	27	23

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstag, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Beiträge	
FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118
Nützliches	
Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragserstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	2030694
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fachinformation Beiträge	2031620
Fälligkeitstermine	2158328
Jahreswechsel 2023/2024	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
SEPA Lastschriftmandat	2032512
SEPA Mandat für ausländische Bankverbindung	2029296
Wahlerklärung Umlage U1	2036322
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958
Fachthemen Meldeverfahren	
FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114
Nützliches	
Informationen zu sv.net	2042546
Vorerkrankungsanfrage	2030466
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2033340
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Versicherung	
FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478
Nützliches	
Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328
Beratungsblätter Übersicht	
Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midjobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554
Fachthemen Ausland	
FAQ	2032292
Themenuniversum	2032524
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
Entsendefaxhotline	2032552
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
TK Lex	
Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120
Kurzarbeit-Abgaben-Rechner	2081694
Sonstiges	
Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	2030698
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Corona: Aktuelle Informationen für Arbeitgeber	
Corona-Sonderseite Firmenkunden	2082240
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright | Techniker Krankenkasse, MB.SBP, Armin Michehl

Urteil	zum Thema
BAG vom 11. 12. 2019 5 AZR 505/18	Neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nur bei neuer Erkrankung nach Ende erster krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung
BAG vom 20. 6. 2018 4 AZR 339/17	Auslegung von Tarifverträgen – Arbeit auf Abruf – Berechnung einer Pauschale für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für das Urlaubsentgelt
BAG vom 20. 6. 2018 5 SZR 377/17	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Ausschlussfristen
BAG vom 25. 4. 2018 2 AZR 6/18	Außerordentliche Kündigung – Entgeltfortzahlungskosten
BSG vom 26. 9. 2017 B 1 KR 31/16 R	Aufwendungsausgleichsrecht – freie Mitarbeiter von Rundfunkanstalten – Umlagepflicht für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Fall der Mutterschaft – Dokumentationspflichten des Arbeitgebers – keine Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei Umlage U2 – Verfassungsmäßigkeit der Begrenzung der umlagepflichtigen Arbeitsentgelte durch Beitragsbemessungsgrenze

Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

Wir unterstützen Sie in Ihrem Arbeitsalltag. Alles zum Gutfinden: Service und Dienstleistungen auf [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de). Einige wichtige Angebote haben wir für Sie zusammengestellt:

TK-Lex Das Nachschlagewerk zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht können Sie online nutzen. Zudem werden Ihnen hier Arbeitshilfen wie zum Beispiel der TK-Gehaltsrechner zur Verfügung gestellt (**Suchnummer 2032352**).

Monatlicher Newsletter Hier finden Sie Aktuelles zu Themen der Sozialversicherung sowie Wissenswertes für Personaler und Lohnbuchhalter in Firmen (**Suchnummer 2032116**).

Auslands-Newsletter Dieser enthält Artikel zu folgenden Themen: Beschäftigungen im Ausland, Visa- und Aufenthaltsrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Informationen zu neuen Auslandsabkommen und viele weitere Informationen rund um die Beschäftigung im Ausland (**Suchnummer 2032116**).

TK-Service Ausland Diese Rubrik enthält Informationen zur Entsendung ins Ausland oder nach Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Webinare Diese enthalten die für Arbeitgeber wichtigen Themen aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht. Einfach zu einem der Termine anmelden und das Webinar an PC, Laptop oder einem mobilen Endgerät verfolgen (**Suchnummer 2032060**).

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt - jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Endlich verständlich Mitarbeitende der TK erklären in Videos Begriffe und Themen aus dem Bereich Sozialversicherung (**Suchnummer 2066528**).



Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de
firmenkunden@tk.de