SVprofi 2026

Entgeltfortzahlung und Aufwendungsausgleich leicht gemacht.

Pronova BKK

Vorwort

In dieser SVprofi-Ausgabe sind Informationen für den Arbeitgeber – aber auch für den Arbeitnehmer – enthalten, die sich mit dem Thema „Arbeitsunfähigkeit" beschäftigen. Neben dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geht es dabei auch um die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers und um den Übergang von Schadensersatzansprüchen.

Um ihre finanziellen Belastungen durch fortgezahltes Entgelt zu reduzieren, entrichten Unternehmen – sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen – Umlagebeträge und können im Gegenzug bei Krankheitsfällen von Beschäftigten Erstattungsansprüche geltend machen (Ausgleichsverfahren U1). Darüber hinaus werden den Arbeitgebern im Rahmen eines weiteren Ausgleichsverfahrens Mutterschutzaufwendungen erstattet (Ausgleichsverfahren U2). Hierzu zählen der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten fortgezahlte Entgelt (inklusive der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen).

Die wichtigsten Informationen zur Entgeltfortzahlung sowie zu den beiden Ausgleichsverfahren U1 und U2 finden Sie in dieser Broschüre.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Redaktion

Impressum

Herausgeber und Verlag:

inside partner
Verlag und Agentur GmbH

Am Bahndamm 9
48739 Legden

Telefon (0 25 66) 93399-0
Telefax (0 25 66) 93399-99

info@inside-partner.de
www.inside-partner.de

© inside partner

Stand: Januar 2026

Inhalt

1.	**Allgemeines**	**5**
2.	**Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung**	**6**
2.1.	Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit	6
2.2.	Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch	6
2.3.	Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen	7
2.4.	Organ- oder Gewebespende	7
3.	**Arbeitsverhältnis**	**8**
3.1.	Beginn des Anspruchs	8
3.2.	Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
4.	**Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit mit anderen Gründen der Arbeitsverhinderung**	**10**
4.1.	Bezahlter Urlaub	10
4.2.	Unbezahlter Urlaub	10
4.3.	Gesetzliche Feiertage	10
4.4.	Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz	11
4.5.	Streik/Aussperrung	12
4.6.	Elternzeit	12
5.	**Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung**	**13**
5.1.	Sechs-Wochen-Frist	13
5.2.	Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit	15
5.3.	Hinzutritt einer weiteren Krankheit	20
6.	**Höhe der Entgeltfortzahlung**	**21**

7. Anzeige- und Nachweispflichten 22

7.1. Datenabruf durch Arbeitgeber 22
7.2. Aufenthalt im Ausland 23
7.3. Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen 23

8. Übergang von Schadensersatzansprüchen 24

9. Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft 25

9.1. Allgemeines 25
9.2. Beteiligte Arbeitgeber 25
9.3. Umlagepflichtige Arbeitgeber zur U1 für das Kalenderjahr 2025 26
9.4. Begriff Arbeitnehmer 26
9.5. Berechnung der Umlagebeträge 30
9.6. Umlagesätze (Beitragssätze) 32
9.7. Abführung der Umlagebeträge 32
9.8. Erstattung der Aufwendungen in der U1 32
9.9. Erstattung der Aufwendungen in der U2 34
9.10. Freiwilligendienstleistende 35
9.11. Versagen und Rückforderung der Erstattung 35
9.12. Abtretung eines Schadensersatzanspruches 36
9.13. Verjährung des Erstattungsanspruchs 36
9.14. Maschinelles Antragsverfahren 37
9.15. Krankenkassenzuständigkeit 38

Gender-Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

1. Allgemeines

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist für Arbeitnehmer und Auszubildende einheitlich im „Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall", kurz Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) geregelt. Es ist grundsätzlich für alle abhängig oder zur Berufsausbildung Beschäftigten anzuwenden, die in Deutschland in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Staatsangehörigkeit oder der gewöhnliche Wohnort ist dabei unbedeutend. Auch für geringfügig Beschäftigte gelten die Regelungen des EntgFG. Keine Arbeitnehmer im Sinne des EntgFG sind Beamte, Teilnehmer an Jugend- oder Bundesfreiwilligendiensten sowie Personen, die sich in Justizvollzugsanstalten befinden (Strafgefangene).

2. Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung

2.1. Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit

Der Arbeitgeber hat bis zur Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig ist (s. Punkt 5.1.). Der Begriff „Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit" ist im Sinne des Krankenversicherungsrechts zu verstehen. Danach liegt Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit vor, wenn der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung ausüben kann. Die Krankheitsursache ist dabei grundsätzlich unerheblich. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch dann, wenn z. B. ein Sport- oder Verkehrsunfall vorliegt.

Ein Verschulden im Sinne des EntgFG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit besonders leichtfertig, grob fahrlässig oder vorsätzlich zugezogen hat. Die Beurteilung, ob eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist immer eine Einzelfallentscheidung. Hierzu gibt es eine umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Wesentlich ist, dass die Arbeitsunfähigkeit durch das schuldhafte Verhalten des Arbeitnehmers hervorgerufen wurde. Die Beweislast trifft den Arbeitgeber. Wenn nach der Lebenserfahrung auf ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zu schließen ist (z. B. Beteiligung an einer tätlichen Auseinandersetzung) hat der Arbeitnehmer zu beweisen, dass er unverschuldet arbeitsunfähig ist (Beweislastumkehr).

2.2. Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch

Eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder ein Schwangerschaftsabbruch sind einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gleichzusetzen.

Als nicht rechtswidrig ist eine Sterilisation dann einzustufen, wenn diese im Auftrag und im Einverständnis des Arbeitnehmers von einem Arzt durchgeführt wird.

Bei einem Schwangerschaftsabbruch hat der Arbeitgeber sowohl bei einem nicht rechtswidrigen als auch bei einem rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch, der straffrei bleibt, Entgeltfortzahlung zu leisten. Nicht rechtswidrig ist ein Schwangerschaftsabbruch bei medizinischer oder kriminologischer Indikation. Rechtswidrig, aber straffrei sind Schwangerschaftsabbrüche, wenn die Schwangerschaft innerhalb der ersten zwölf Wochen nach vorheriger Beratung durch eine anerkannte Beratungsstelle auf Verlangen der Frau von einem Arzt abgebrochen wird.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber nur dann, wenn mit der Sterilisation oder mit dem Schwangerschaftsabbruch eine Arbeitsunfähigkeit verbunden ist.

2.3. Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen

Wird von einem Sozialleistungsträger (z. B. Krankenkasse, Rentenversicherungsträger) eine ambulante oder stationäre Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation zugebilligt, besteht ebenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ein Arbeitnehmer braucht bei einer Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme nicht gleichzeitig krank zu sein. Es reicht aus, wenn er seine Arbeit wegen dieser Maßnahme nicht verrichten kann. Die Arbeitsverhinderung wegen dieser Maßnahmen ist der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit gleichgestellt. Arbeitnehmer, die nicht gesetzlich kranken- oder rentenversichert sind und eine vergleichbare Maßnahme von ihrem Arzt verordnet bekommen, erhalten ebenfalls Entgeltfortzahlung.

2.4. Organ- oder Gewebespende

Eine Arbeitsverhinderung infolge einer Organ- oder Gewebespende wird wie eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit behandelt. Die Folge: Der Organ- oder Gewebespender erhält für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch für sechs Wochen, sein Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber fortgezahlt.

Allerdings bleiben die Arbeitgeber mit dem fortgezahlten Entgelt nicht belastet; sie haben grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Erstattung der nach § 3a Abs. 1 EntgFG geleisteten Entgeltfortzahlung.

Erstattet werden auf Antrag das an den Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie die darauf entfallenden tatsächlich fortgezahlten Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die ggf. gewährten Beitragszuschüsse nach § 172a SGB VI (für eine berufsständische Versorgungseinrichtung), nach § 257 SGB V (Krankenversicherung) und nach § 61 SGB XI (Pflegeversicherung) sowie die erstattungsfähigen Arbeitgeberzuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Die Erstattung ist bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der der Organ- oder Gewebeempfänger versichert ist. Ist der Organ- oder Gewebeempfänger nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, erstattet der Kostenträger der Organ- oder Gewebetransplantation (Private Krankenversicherung, Beihilfeträger) dem Arbeitgeber die entstandenen Aufwendungen.

3. Arbeitsverhältnis

Rechtliche Grundlage für die Entgeltfortzahlung ist das Bestehen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages gilt die Formfreiheit; er kann daher sowohl mündlich als auch schriftlich abgeschlossen werden. Bestehen gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse, so hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen jeden Arbeitgeber.

3.1. Beginn des Anspruchs

Die sechswöchige Entgeltfortzahlung setzt bei ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses frühestens nach einer „Wartezeit" von vier Wochen ein.

Beispiel

Arbeitsverhältnis	*ab 01.09.2026*
Arbeitsunfähigkeit	*ab 23.09.2026*
Beurteilung:	
Wartezeit	*01.09. bis 28.09.2026*
Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung	*ab 29.09.2026*

Hat ein Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen und kann er die Arbeit zum Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme wegen einer Arbeitsunfähigkeit nicht aufnehmen, so besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Voraussetzung ist, dass der Arbeitsvertrag vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgeschlossen wurde. Der sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch beginnt auch hier erst nach Ablauf der Wartezeit von vier Wochen.

Beispiel

Arbeitsvertrag abgeschlossen	*04.08.2026*
Arbeitsunfähigkeit	*ab 25.08.2026*
Vereinbarte Arbeitsaufnahme	*01.09.2026*

Beurteilung:

Die Arbeitsunfähigkeit ist nach Abschluss des Arbeitsvertrages eingetreten. Die Wartezeit läuft vom 01.09. bis zum 28.09.2026. Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung besteht ab 29.09.2026.

3.2. Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet nach Ablauf von sechs Wochen, spätestens zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber hat den Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen jedoch zu erfüllen, wenn er das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat (Anlasskündigung) oder wenn der Arbeitnehmer aus Gründen kündigt, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.

Ist die Arbeitsunfähigkeit der entscheidende Grund für die Kündigung gewesen, so spricht man von einer Anlasskündigung. Kündigt der Arbeitgeber, nachdem ihm die Arbeitsunfähigkeit bekannt geworden ist, so spricht der „Beweis des ersten Anscheins" dafür, dass die Arbeitsunfähigkeit der Grund für die Kündigung war. Ob ein anderer Kündigungsgrund vorgelegen hat, muss der Arbeitgeber beweisen.

Kündigungsgründe des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, sind beispielsweise Tätlichkeiten und unsittliches Verhalten.

4. Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit mit anderen Gründen der Arbeitsverhinderung

4.1. Bezahlter Urlaub

Tritt während eines bezahlten Urlaubes Arbeitsunfähigkeit ein, so wird der bezahlte Urlaub unterbrochen oder beendet. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung.

4.2. Unbezahlter Urlaub

Während des unbezahlten Urlaubes ruhen die Hauptpflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, nämlich die Arbeitsleistung und die Entgeltzahlung. Daher besteht bei Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während des unbezahlten Urlaubes kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den unbezahlten Urlaub hinaus an, besteht ab diesem Zeitpunkt ein sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch.

Anders sieht es aus, wenn der unbezahlte Urlaub Erholungszwecken dienen sollte und der Zeitrahmen für einen üblicherweise bezahlten Urlaub nicht überschritten wird. In diesen Fällen wird der unbezahlte Urlaub in entsprechender Anwendung des § 9 Bundesurlaubsgesetz abgebrochen und es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

4.3. Gesetzliche Feiertage

Sofern ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag arbeitsunfähig ist, für den ihm Arbeitsentgelt zustehen würde (z. B. Bezieher eines festen Monatsgehalts), so ist auch für diesen Tag Entgeltfortzahlung zu leisten.

4.4. Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz

Besteht während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung Arbeitsunfähigkeit, so besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Vielmehr hat die Arbeitnehmerin ggf. Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber ihrer Krankenkasse und auf den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld.

Für den Beginn der Schutzfrist ist der vom Arzt errechnete voraussichtliche Entbindungstermin maßgeblich. Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstag und endet grundsätzlich acht Wochen nach der Geburt (gilt auch bei Totgeburten). Die Schutzfrist verlängert sich bei vorzeitigen Geburten um den Zeitraum, um den die Geburt früher als erwartet eingetreten ist. Bei Früh-, Mehrlingsgeburten oder ärztlich festgestellter Behinderung des Kindes verlängert sich die Mutterschutzfrist auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

Beispiel

Voraussichtlicher Entbindungstermin *06.09.2026*

Tatsächlicher Entbindungstermin *01.09.2026*

Die Schutzfrist beträgt 8 Wochen bzw. 56 Kalendertage, da es sich nicht um eine Früh- oder Mehrlingsgeburt handelt und zudem keine ärztlich festgestellte Behinderung des Kindes vorlag.

Beurteilung:

Die Schutzfrist verläuft zunächst vom *07.09. bis 01.11.2026 (56 Kalendertage)*

Aufgrund der vorzeitigen Geburt verlängert sich die Schutzfrist um 5 Kalendertage (01.09. – 05.09.2026). Die Schutzfrist nach der Geburt verläuft demnach vom 02.09. bis 01.11.2026 (61 Kalendertage).

Seit dem 01.06.2025 gelten auch bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche Schutzfristen. Danach darf der Arbeitgeber eine Frau bei einer Fehlgeburt nicht beschäftigen

- bis zum Ablauf von 2 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche,
- bis zum Ablauf von 6 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche,
- bis zum Ablauf von 8 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

Ist außerhalb der Schutzfristen eine krankheitsbedingte – ggf. auch mit der Schwangerschaft zusammenhängende – Arbeitsunfähigkeit für einen Arbeitsausfall maßgebend,

so besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit. Besteht allerdings ein individuelles (ärztliches Attest liegt vor) oder ein generelles (z. B. Verbot zur Nachtarbeit) Beschäftigungsverbot, ist eine Entgeltfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz zu leisten.

4.5. 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 am Streik nicht beteiligt.

Führt der Streik zur vollständigen Stilllegung des Betriebes und kann der Arbeitnehmer – auch ohne seine Streikbeteiligung – nicht beschäftigt werden, so entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Streiks einsetzt. Bei einem Streik wird die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers nicht schon durch einen entsprechenden Aufruf der Gewerkschaft suspendiert, sondern es ist Sache des einzelnen Arbeitnehmers, durch Niederlegung der Arbeit oder ausdrücklich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären, dass er sich am Streik beteiligt. Nur eine solche Erklärung hat den Wegfall des Entgeltanspruchs und somit des Entgeltfortzahlungsanspruchs zur Folge.

Auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer können rechtswirksam ausgesperrt werden. Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt also, wenn der Arbeitgeber eine Abwehraussperrung vorgenommen hat. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingetreten ist.

Die Sechs-Wochen-Frist nach dem EntgFG verlängert sich nicht um Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer infolge Streik oder Aussperrung keine Entgeltfortzahlung erhalten hat.

4.6. Elternzeit

Wird während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da das Arbeitsverhältnis ruht. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt erst wieder ab dem Tag nach der Beendigung der Elternzeit. Eine Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit wird in diesem Fall nicht auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet (s. Punkt 5.1.).

5. Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

5.1. Sechs-Wochen-Frist

Für jede Arbeitsunfähigkeit besteht ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Die Sechs-Wochen-Frist ist nach dem BGB zu berechnen; d. h. es ist festzustellen, ob es sich um eine Ereignisfrist oder um eine Beginnfrist handelt.

Hat der Arbeitnehmer am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, so gilt dieser Tag als Ereignistag und wird nicht in die Frist einbezogen. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für den Rest des Tages und weitere 42 Kalendertage.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit *ab 26.08.2026*

Der Arbeitnehmer hat am 26.08.2026 noch bis 10.00 Uhr gearbeitet.

Beurteilung:

Der 26.08.2026 gilt als Ereignistag. Die 6-Wochen-Frist beginnt am 27.08. und endet am 07.10.2026. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht somit vom 26.08. (10:01 Uhr) bis 07.10.2026.

Wurde an dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr gearbeitet, liegt eine „Beginnfrist" vor. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für 42 Kalendertage ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit *ab 07.08.2026*

Der Arbeitnehmer hat am 07.08.2026 nicht mehr gearbeitet.

Beurteilung:

Die 6-Wochen-Frist und der Entgeltfortzahlungsanspruch beginnen am 07.08. und enden am 17.09.2026.

Beginnt die Arbeitsunfähigkeit an einem arbeitsfreien Tag und erhält der Arbeitnehmer ein festes Monatsentgelt, beginnt die Sechs-Wochen-Frist mit dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Wird kein festes Monatsentgelt gezahlt, wie z. B. bei Stundenlöhnern, liegt eine Ereignisfrist vor und die Sechs-Wochen-Frist beginnt am folgenden Tage.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit *ab 06.04.2026*
(Ostermontag = arbeitsfreier Tag)

Der Arbeitnehmer erhält ein festes Monatsentgelt

Beurteilung:

Die 6-Wochenfrist beginnt am 06.04. und endet am 17.05.2026.

Würde der Arbeitnehmer nach Stunden bezahlt, wäre der 06.04.2026 ein Ereignistag. Die 6-Wochen-Frist würde am 07.04. beginnen und am 18.05.2026 enden.

5.2. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit

5.2.1. Begriff „dieselbe Krankheit"

Um dieselbe Krankheit handelt es sich, wenn die wiederholten Erkrankungen auf dem gleichen Grundleiden oder auf derselben Krankheitsursache beruhen.

Die Feststellung, ob es sich um dieselbe Krankheit handelt, treffen die Krankenkassen ggf. nach Rücksprache mit dem behandelnden Arzt oder dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen. Das Ergebnis, jedoch nicht die Diagnose, wird dem Arbeitgeber auf Anfrage mitgeteilt.

5.2.2. Sechs-Monats-Frist

War der Arbeitnehmer bereits in der Vergangenheit wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, besteht ein neuer „voller" Sechs-Wochen-Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Ist das nicht der Fall, ist kein oder lediglich ein reduzierter Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegeben.

Die Sechs-Monats-Frist ist eine rückwärts (in die Vergangenheit) laufende Frist. Der erste Tag der erneuten Arbeitsunfähigkeit ist immer der Ereignistag, sodass die Frist mit dem Tag vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit beginnt und nach sechs Monaten mit dem Tag endet, der der Zahl nach dem Ereignistag entspricht.

Beispiel 1

Arbeitsunfähigkeit	*ab 28.08.2026*
Vorerkrankung	*15.01. – 25.02.2026*

Berechnung der 6-Monats-Frist:

Ereignistag:	*28.08.2026*
Fristbeginn:	*27.08.2026*
Fristende:	*28.02.2026*

Beurteilung:

Die Vorerkrankung fällt nicht in die Frist. Für die Arbeitsunfähigkeit ab 28.08.2026 besteht ein neuer 6-Wochen-Anspruch.

Beispiel 2

Arbeitsunfähigkeit	*ab 28.09.2026*
Vorerkrankung	*25.02. – 27.03.2026*

Berechnung der 6-Monats-Frist:

Ereignistag:	*28.09.2026*
Fristbeginn:	*27.09.2026*
Fristende:	*28.03.2026*

Beurteilung:

Die Vorerkrankung fällt in die Frist. Ein neuer 6-Wochen-Anspruch besteht nicht.

5.2.3. Zwölf-Monats-Frist

Ein neuer Sechs-Wochen-Anspruch ergibt sich auch dann, wenn seit der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit ein Zeitraum von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Die Zwölf-Monats-Frist beginnt grundsätzlich mit der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit. Die Fristenberechnung ist entsprechend der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist vorzunehmen. Es ist also festzustellen, ob es sich um eine Ereignis- oder eine Beginnfrist handelt.

Die Anrechnung von Vorerkrankungen ist nur innerhalb eines Arbeitsverhältnisses möglich. Hat der Arbeitnehmer zwischenzeitlich den Arbeitgeber gewechselt, so sind Vorerkrankungen beim vorherigen Arbeitgeber nicht zu berücksichtigen.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit	*ab 03.08.2026*
Vorerkrankung	*21.07.2025 – 05.03.2026*

Die Arbeitsunfähigkeit ist jeweils vor Arbeitsbeginn eingetreten.

Berechnung der 6-Monats-Frist:

Ereignistag:	*03.08.2026*
Fristbeginn:	*02.08.2026*
Fristende:	*03.02.2026*

Nach Prüfung der 6-Monats-Frist ergibt sich kein neuer 6-Wochen-Anspruch, da die Vorerkrankung in die Frist fällt.

Berechnung der 12-Monats-Frist:

Fristbeginn:	*21.07.2025*
Fristende:	*20.07.2026*

Beurteilung:

Die Arbeitsunfähigkeit ab 03.08.2026 liegt außerhalb der Frist. Ein Zeitraum von 12 Monaten seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit ist abgelaufen. Für die Arbeitsunfähigkeit ab 03.08.2026 besteht ein neuer 6-Wochen-Anspruch.

Ist der Zwölf-Monats-Zeitraum noch nicht abgelaufen, ist festzustellen, ob ggf. noch ein Restanspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, denn innerhalb des Zwölf-Monats-Zeitraums ist der Anspruch auf 42 Kalendertage begrenzt.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit *ab 21.08.2026*

Vorerkrankung *02.02.2026 – 25.02.2026*

Die Arbeitsunfähigkeit ist jeweils vor Arbeitsbeginn eingetreten.

Berechnung der 6-Monats-Frist:

Ereignistag: *21.08.2026*

Fristbeginn: *20.08.2026*

Fristende: *21.02.2026*

Die Vorerkrankung fällt in die Frist, ein neuer 6-Wochen-Anspruch ist nicht gegeben.

Berechnung der 12-Monats-Frist:

Fristbeginn: *02.02.2026*

Fristende: *01.02.2027*

Die Arbeitsunfähigkeit ab 21.08.2026 liegt in dieser Frist, ein Zeitraum von 12 Monaten ist somit noch nicht abgelaufen.

Es besteht kein neuer 6-Wochen-Anspruch.

Beurteilung:

Innerhalb des 12-Monats-Zeitraumes sind vom 02.02. bis 25.02.2026 bereits 24 Kalendertage Entgeltfortzahlung geleistet worden. Daher besteht noch ein Restanspruch von 18 Kalendertagen vom 21.08. bis zum 08.09.2026.

Eine Zwölf-Monats-Frist beginnt immer auch dann, wenn für eine Arbeitsunfähigkeit ein neuer „voller" Sechs-Wochen-Anspruch besteht.

Bestehen mehrere Vorerkrankungen und liegt zwischen einer dieser Vorerkrankungen ein Zeitraum von sechs Monaten, ergibt sich ein neuer Sechs-Wochen-Anspruch und gleichzeitig der Beginn einer neuen Zwölf-Monats-Frist.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit	*ab 14.09.2026*
Vorerkrankungen	*08.06. – 15.06.2026* *24.11. – 01.12.2025* *13.10. – 29.10.2025*

Die Arbeitsunfähigkeit ist jeweils vor Arbeitsbeginn eingetreten.

Beurteilung:

Bezogen auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit verläuft die Sechs-Monats-Frist vom 13.09. bis 14.3.2026. Die Vorerkrankung vom 08.06. – 15.06.2026 fällt in diese Frist, ein neuer 6-Wochen-Anspruch für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit ist daher nicht gegeben.

Der Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit ist der 13.10.2025; dieser löst eine 12-Monats-Frist aus.

Da jedoch zwischen der Arbeitsunfähigkeit vom 08.06. bis 15.06.2026 und der Arbeitsunfähigkeit vom 24.11. bis 01.12.2025 ein Zeitraum von sechs Monaten liegt (6-Monats-Frist vom 07.06.2026 bis 08.12.2025), besteht für die Arbeitsunfähigkeit ab 08.06.2026 ein neuer voller 6-Wochen-Anspruch und gleichzeitig wird eine 12-Monats-Frist vom 08.06.2026 bis 07.06.2027 ausgelöst, die auch für die Arbeitsunfähigkeit ab 14.09.2026 maßgebend ist.

Unter Anrechnung der Arbeitsunfähigkeit vom 08.06. bis 15.06.2026 (= 8 Kalendertage) besteht für die aktuelle Erkrankung somit ein Restanspruch von 34 Kalendertagen vom 14.09. bis zum 17.10.2026.

5.3. Hinzutritt einer weiteren Krankheit

Besteht Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit und tritt eine weitere Krankheit hinzu, die für sich allein ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht, wird die Anspruchsdauer von sechs Wochen nicht verlängert. Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit beträgt die Anspruchsdauer also maximal sechs Wochen.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit wegen Rheuma (vor Arbeitsbeginn) — *04.09. bis 19.09.2026*

Hinzutritt einer Herzerkrankung, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit begründet — *18.09.2026*

Beurteilung:

Obwohl ab 20.09.2026 nur noch die Herzerkrankung besteht, ist insgesamt nur ein Anspruch auf 6 Wochen bis zum 15.10.2026 gegeben.

Liegt zwischenzeitlich, auch wenn nur kurzzeitig, Arbeitsfähigkeit vor, besteht unter Umständen ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit wegen Rheuma (vor Arbeitsbeginn) — *01.09. bis 04.09.2026*

Arbeitsunfähigkeit wegen Bronchitis — *07.09.2026*

Beurteilung:

Obwohl der Arbeitnehmer nicht arbeiten war (Wochenende 05.09. – 06.09.2026), lag Arbeitsfähigkeit vor. Für die neue Diagnose besteht ab 07.09.2026 ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung.

6. Höhe der Entgeltfortzahlung

Dem Arbeitnehmer ist für die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs das Arbeitsentgelt zu zahlen, welches unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Arbeitsfähigkeit zu zahlen gewesen wäre (Entgeltausfallprinzip). Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet (z. B. Kurzarbeit oder witterungsbedingter Arbeitsausfall), gilt die verkürzte Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

Änderungen im Arbeitsverhältnis – wie z. B. Änderung der Arbeitszeit, Erhöhung des Arbeitsentgeltes durch Tarifvertrag –, die während der Entgeltfortzahlung eintreten, sind zu berücksichtigen.

Ausdrücklich ausgenommen von der Entgeltfortzahlung sind Überstundenvergütungen sowie Leistungen des Arbeitgebers, die bei Arbeitsunfähigkeit nicht anfallen (z. B. Fahrkostenentschädigungen).

Allerdings können regelmäßig geleistete Überstunden die regelmäßige Arbeitszeit erhöhen und dadurch eine höhere Entgeltfortzahlung bewirken. Dabei ist es im Regelfall erforderlich, dass der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten Überstunden geleistet hat.

Tarifvertragliche Regelungen (Tariföffnungsklauseln) ergeben die Möglichkeit, bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung von der gesetzlichen Regelung abzuweichen. Dadurch sollen Besonderheiten im Arbeitsverhältnis besser berücksichtigt werden können.

7. Anzeige- und Nachweispflichten

Bis Ende 2022 war der Arbeitnehmer verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen (Anzeigepflicht) und spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen (Nachweispflicht).

Im Zusammenhang mit der Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung (eAU) ist diese Nachweispflicht entfallen. Seit Anfang 2023 besteht für gesetzlich Krankenversicherte nur noch die Anzeigepflicht; sie müssen ihren Arbeitgeber also weiterhin unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer informieren. Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich versichert oder findet die ärztliche Untersuchung nicht bei einem Vertragsarzt statt, besteht die bisherige Verpflichtung zur Vorlage einer AU-Bescheinigung beim Arbeitgeber fort.

7.1. Datenabruf durch Arbeitgeber

Nachdem der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer über die Arbeitsunfähigkeit informiert wurde, fordert er die AU-Daten bei der zuständigen Krankenkasse an. Ein regelmäßiger wie auch automatisierter Abruf von Arbeitgebern ist nicht zulässig. Zudem muss jede einzelne AU-Bescheinigung (Erst- und Folgebescheinigungen) separat bei der Krankenkasse angefordert werden. Die Krankenkasse meldet dem Arbeitgeber dann – analog der bisherigen AU-Bescheinigung – die ihr jeweils vorliegenden Daten.

Bestehen Zweifel an dem Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung einholt.

7.2. Aufenthalt im Ausland

Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art und Weise mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Die Rückkehr aus dem Ausland hat der Arbeitnehmer ebenfalls dem Arbeitgeber und der Krankenkasse unverzüglich anzuzeigen.

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der bestehenden Arbeitsunfähigkeit, ist er berechtigt, den Arbeitnehmer durch einen Arzt am Aufenthaltsort untersuchen zu lassen.

7.3. Vorsorge– und Rehabilitationsmaßnahmen

Bereits 2022 wurde mit dem 8. Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-Änderungsgesetz) beschlossen, dass seit dem 01.01.2025 auch Zeiten von Aufenthalten in einer Rehabilitations- oder Vorsorgeeinrichtung (s. Punkt 2.3.) an den Arbeitgeber zu übermitteln sind. Hierbei gelten folgende Grundsätze:

- Die Krankenkassen übermitteln Arbeitgebern seit dem 01.01.2025 Zeiträume, in denen Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch stationäre Rehabilitations- und Vorsorgeleistungen wahrgenommen haben, bei denen die jeweilige Krankenkasse der Kostenträger ist. Zudem werden entsprechende Zeiträume übermittelt, wenn die Deutsche Rentenversicherung die Leistungen gewährt und die entsprechenden Arbeitnehmer krankengeldberechtigt sind.

- Für Zeiten von Aufenthalten in einer Rehabilitations- oder Vorsorgeeinrichtungen, für die kein elektronischer Abruf über das eAU-Abrufverfahren möglich ist, werden für die betroffenen Arbeitnehmer weiterhin entsprechende Bescheinigungen ausgestellt.

8. Übergang von Schadensersatzansprüchen

Ist die Arbeitsunfähigkeit auf ein Ereignis zurückzuführen, durch welches der Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche geltend machen kann (z. B. nach einem Verkehrsunfall, bei Schlägereien oder Überfällen), geht der Schadensersatzanspruch in Höhe der Entgeltfortzahlung und der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auf den Arbeitgeber über. Hierzu hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich alle notwendigen Angaben zu machen.

Solange der Arbeitnehmer die Angaben über den Hergang des schädigenden Ereignisses und die Person des Schadensersatzpflichtigen dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt hat, kann dieser die Entgeltfortzahlung verweigern. Das Leistungsverweigerungsrecht kann auch endgültig sein, wenn der Arbeitnehmer den Übergang des Schadensersatzanspruchs verhindert.

9. Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft

9.1. Allgemeines

Bei krankheitsbedingten Arbeitsausfällen haben Arbeitnehmer mit wenigstens vierwöchiger Unternehmenszugehörigkeit (auch Aushilfen und Teilzeitbeschäftigte) Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen. Um in solchen Fällen entlastet zu sein, haben Unternehmen – sofern die Voraussetzungen für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren vorliegen – Umlagebeträge zu entrichten und können im Gegenzug Erstattungsansprüche geltend machen. Darüber hinaus werden dem Arbeitgeber im Rahmen des Ausgleichsverfahrens die Aufwendungen für den Mutterschutz vollständig erstattet.

Das Erstattungsverfahren für Aufwendungen der Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) bzw. für Aufwendungen der Arbeitgeber für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) ist im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) geregelt.

9.2. Beteiligte Arbeitgeber

Am Erstattungsverfahren für Aufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) nehmen Arbeitgeber teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Wichtig: Ausgeschlossen von einer Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 sind öffentliche Arbeitgeber (u. a. Bund, Länder, Gemeinde, sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts). Am Erstattungsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen im Zusammenhang mit Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber teil – unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten.

Als Arbeitgeber gilt, wer über Ort, Art und Weise der Beschäftigung bestimmt und das Arbeitsentgelt zahlt. Bei Leiharbeitnehmern ist der Verleiher Arbeitgeber. Wer Arbeitnehmer im Privathaushalt beschäftigt, gilt ebenfalls als Arbeitgeber.

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. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verteilen, ist unerheblich. Dabei sind auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen. Bei juristischen Personen ist dagegen unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören, eine eigenständige Beurteilung erforderlich.

Jeweils zu Beginn eines Jahres, bei (Wieder-)Eröffnung eines Betriebes oder bei erstmaliger Einstellung von Arbeitnehmern muss durch den Arbeitgeber festgestellt werden, ob er am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt.

9.3. Umlagepflichtige Arbeitgeber zur U1 für das Kalenderjahr 2026

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren ist Pflicht, sofern die Voraussetzungen erfüllt werden. Für das Kalenderjahr 2026 sind die Verhältnisse des Jahres 2025 maßgeblich (s. Beispiel Seite 28/29).

Hat der Betrieb im ganzen Kalenderjahr 2025 bestanden, besteht Umlagepflicht zur U1, wenn mindestens acht Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt wurden. Dabei ist von der Zahl der Arbeitnehmer jeweils am Ersten des Monats auszugehen.

Hat der Betrieb nicht im ganzen Kalenderjahr 2025 bestanden, besteht im Jahr 2026 Umlagepflicht zur U1, wenn in mehr als der Hälfte der Monate (jeweils am Monatsersten) nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt wurden.

Bei einer Betriebseröffnung im Jahr 2026 ist gewissenhaft zu schätzen, ob in mehr als der Hälfte der Monate bis zum Jahresende die Grenze von 30 Arbeitnehmern überschritten wird. Die danach getroffene Entscheidung bleibt auch dann maßgebend, wenn später die tatsächlichen Verhältnisse von der Schätzung abweichen.

9.4. Begriff Arbeitnehmer

Bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, ist von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen sind.

Dabei ist auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen. Grund dafür ist, dass das Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz auf arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers basiert, die aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz resultieren.

Für die Feststellung, ob bis zu 30 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden, sieht das AAG allerdings Einschränkungen vor. Maßgeblich sind zunächst nur die Arbeitnehmer, die tatsächlich im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst leisten, sich in Elternzeit befinden , Auszubildende (hierzu gehören auch Praktikanten und Volontäre), Schwerbehinderte, Hausgewerbetreibende und Heimarbeiter sowie Vorruhestandsgeldbezieher sind ebenso nicht zu berücksichtigen wie Arbeitnehmer in Altersteilzeit während einer Freistellungsphase oder Arbeitnehmer während einer voll in Anspruch genommenen Pflegezeit. Bei teilweiser Inanspruchnahme der Pflegezeit sind die für Teilzeitbeschäftigte maßgeblichen Wochenstunden zu beachten.

Teilzeitbeschäftigte werden, entsprechend ihrer Arbeitszeit, nicht in vollem Umfang gezählt (s. nachstehende Tabelle und Beispiel Seite 28/29).

Übersicht der Arbeitnehmer im Sinne des AAG:

Arbeitnehmer	Werden nicht berücksichtigt	Werden berücksichtigt zu
Vollzeitbeschäftigte		100 %
Teilzeitbeschäftigte - bis 10 Stunden wöchentlich - mehr als 10 Stunden bis 20 Stunden wöchentlich - mehr als 20 Stunden bis 30 Stunden wöchentlich		 25 % 50 % 75 %
Arbeitnehmer in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme		100 %
Unständig Beschäftigte		100 %
Arbeitnehmer in Elternzeit	x	
Azubis, Praktikanten, Volontäre	x	
Bundesfreiwilligendienst/freiwilliger Wehrdienst	x	
Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende	x	
Schwerbehinderte	x	
Vorruhestandsgeldbezieher	x	

Beispiel für die Feststellung der Umlagepflicht in der U1 für das Jahr 2026

Beschäftigte					
Anzahl Beschäftigte	**beschäftigt als**	**wöchentl. Arbeitszeit in Std.**	**Jan**	**Feb**	**März**
1	Betriebsleiter	37,5	1	1	1
5	Schreinermeister	37,5	5	5	5
1	Schreinermeister (schwerbehindert)	37,5	0	0	0
16	Schreinergesellen	37,5	16	16	16
1	Schreinergeselle	28,0	0,75	0,75	0,75
1	Schreinergeselle (ab 15.07.2025 schwerbehindert)	28,0	0,75	0,75	0,75
3	Schreinergesellen	16,0	1,5	1,5	1,5
1	Schreinergeselle	10,0	0,25	0,25	0,25
1	Schreinergeselle (bis 20.03.2025 Jugendfreiwilligendienst)	37,5	0	0	0
3	Büroangestellte	37,5	3	3	3
1	Büroangestellte (schwerbehindert)	37,5	0	0	0
1	Büroangestellte (ab 01.02.2025)	25,0	0	0,75	0,75
1	Büroangestellte (Ende Beschäftigung: 15.01.2025)	25,0	0,75	0	0
3	Auszubildende zum Schreiner	37,5	0	0	0
1	Raumpflegerin	14,0	0,5	0,5	0,5
1	Raumpflegerin	10,0	0,25	0,25	0,25
1	Praktikant	37,5	0	0	0
Zu berücksichtigende Arbeitnehmer insgesamt:			**29,75**	**29,75**	**29,75**

Im Ergebnis ist festzustellen, dass der Arbeitgeber in 2025 in acht Monaten die Grenze von 30 Arbeitnehmern nicht überschreitet. Daher ist der Betrieb im Kalenderjahr 2026 umlagepflichtig zur U1.

Zu berücksichtigende Arbeitnehmer in den Monaten Januar bis Dezember 2025								
April	**Mai**	**Juni**	**Juli**	**Aug**	**Sep**	**Okt**	**Nov**	**Dez**
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	16	16	16	16	16	16	16	16
0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
0,75	0,75	0,75	0,75	0	0	0	0	0
1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
0	0	0	0	0	0	0	0	0
30,75	**30,75**	**30,75**	**30,75**	**30**	**30**	**30**	**30**	**30**

9.5. Berechnung der Umlagebeträge

9.5.1. Beitragspflichtige Einnahmen

Die Umlagebeträge für die U1 und die U2 werden nach den gleichen Grundsätzen wie der Gesamtsozialversicherungsbeitrag berechnet. Dabei ist das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen. Bei rentenversicherungsfreien oder von der Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu berechnen wären.

Die Koppelung an die Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge bedeutet, dass für die Berechnung der Umlage nur solche Bezüge herangezogen werden können, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Vergütungen, die nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, bleiben mithin bei der Berechnung der Umlage außer Ansatz.

In der U1 bleibt das Arbeitsentgelt bei Arbeitnehmern mit einem Zeitarbeitsvertrag bis zu vier Wochen außer Ansatz, da für sie keine gesetzliche Entgeltfortzahlung anfällt.

Dagegen ist die Umlage vom Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zu berechnen, deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf länger als vier Wochen befristet oder unbefristet angelegt ist, und bei denen das Beschäftigungsverhältnis – aus welchen Gründen ist dabei unerheblich – vor Ablauf von vier Wochen nach Beschäftigungsaufnahme endet.

Zudem ist die Umlage aus dem Arbeitsentgelt der kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer zu erheben, wenn sie mehr als vier Wochen beschäftigt sind, unabhängig davon, ob Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit vorliegt.

Von der Umlagepflicht sind darüber hinaus erfasst das ausgezahlte Wertguthaben von Personen in der Altersteilzeit während der Freistellungsphase sowie das Arbeitsentgelt von Erwerbsunfähigkeits- und Erwerbsminderungsrentnern, von Altersrentnern und von Personen in der Elternzeit.

Die Berechnung der Umlagebeträge erfolgt unter Berücksichtigung der sozialversicherungspflichtigen Tage (SV-Tage) und der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung. So bleiben beispielsweise Zeiten des Krankengeldbezugs als beitragsfreie Zeiten unberücksichtigt (s. nachfolgendes Beispiel).

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezuges von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder während einer Elternzeit weiter erzielt werden, gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, sofern die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 Euro im Monat überschreiten. Soweit hiernach beitragspflichtige Einnahmen vorliegen, sind diese ebenfalls umlagepflichtig.

Beispiel – Berechnung des umlagepflichtigen Arbeitsentgeltes

Arbeitnehmer bezieht Krankengeld *08.05. bis 19.05.2026*

Das Arbeitsentgelt beträgt in der Regel 8.000,00 Euro. Aufgrund des Bezuges von Krankengeld im Mai 2026 beträgt das Arbeitsentgelt 5.500,00 Euro

Berechnung der anteiligen BBG:

SV-Tage im März:	*01.05. bis 07.05.2026 =*	*7 Tage*
	20.05. bis 31.05.2026 =	*12 Tage*
Summe		*19 Tage*
RV-BBG 2026:	*8.450,00 Euro : 30 x 19 SV-Tage =*	*5.351,67 Euro*

Beurteilung:

Das Arbeitsentgelt von 5.500,00 Euro ist in Höhe von 5.351,67 Euro umlagepflichtig.

9.6. Umlagesätze (Beitragssätze)

Die Umlagesätze für U1 und U2 werden getrennt festgesetzt. Die Höhe des Umlagesatzes wird von den Arbeitgebervertretern im Verwaltungsrat der Krankenkassen bestimmt und in der Satzung festgeschrieben. Der Verwaltungsrat der Ersatzkassen besteht nur aus Arbeitnehmervertretern. Daher sind bei den Ersatzkassen die Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände zu beteiligen. Die jeweils gültigen Umlagesätze können aus der Beitragssatzdatei der Informationstechnischen Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG)

https://beitragssatz.itsg.de

entnommen werden.

9.7. Abführung der Umlagebeträge

Die Umlagebeträge werden im Beitragsnachweis unter den Beitragsgruppen U1 bzw. U2 aufgeführt und zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag (bzw. bei geringfügig Beschäftigten mit den Pauschalbeträgen) abgeführt.

9.8. Erstattung der Aufwendungen in der U1

Erstattungsfähig ist das fortgezahlte Arbeitsentgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), also die Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Ist tarif- oder arbeitsvertraglich darüber hinausgehend Arbeitsentgelt gezahlt worden, ist dieses nicht erstattungsfähig. Erstattungsfähig sind zusätzlich die auf die Entgeltfortzahlung entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern. Erstattungsfähig ist auch der Arbeitgeberanteil zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder zur betrieblichen Altersvorsorge.

Der gesetzlich vorgegebene Erstattungssatz beträgt 80 %.

Die Höhe der Erstattung kann durch die Ausgleichskasse bei den Krankenkassen eingeschränkt werden; hier sind die jeweiligen Kassensatzungen zu beachten.

Denkbar sind hierbei

- eine Senkung des Erstattungssatzes, wobei auch unterschiedliche Erstattungssätze angeboten werden können (40 % dürfen jedoch nicht unterschritten werden),
- die Begrenzung des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts auf die BBG der Rentenversicherung,
- eine Kürzung oder der Ausschluss der Erstattung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Beispiel

Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers		*16.10. bis 26.10.2026*
Tägliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag)		*8 Stunden*
Stundenlohn		*15,00 Euro*
Zusätzlich: Vermögenswirksame Leistungen (VL) – kalendertäglich		*1,20 Euro*
Berechnung Entgeltfortzahlung:		
16.10. bis 26.10.2026 (7 Arbeitstage à 8 Stunden):		*56 Stunden*
56 Stunden x 15,00 Euro:		*840,00 Euro*
VL 16.10. bis 26.10.2026:	*11 Kalendertage x 1,20 Euro =*	*13,20 Euro*
Summe Entgeltfortzahlung:		*853,20 Euro*
Berechnung Erstattung U1:		
80 % (Erstattungssatz) x 853,20 Euro (Entgeltfortzahlung) =		*682,56 Euro*

Hinweis: Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht (weiter) gezahlte Arbeitsentgelt (für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages bzw. dieser Schicht) stellt nach herrschender Rechtsmeinung keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EntgFG dar. Aus diesem Grunde ist es nach den Regelungen des AAG nicht erstattungsfähig. Ein Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung erfolgt frühestens ab dem Folgetag für die weitere Zeit der Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

9.9. Erstattung der Aufwendungen in der U2

Während der Schutzfristen (s. a. Punkt 4.4.) zahlt die Krankenkasse in der Regel Mutterschaftsgeld bis zu einem Betrag von 13,00 Euro täglich.

Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung bis zu einem Gesamtbetrag von 210,00 Euro.

Zum Mutterschaftsgeld hat der Arbeitgeber einen Zuschuss bis zur Höhe des Nettoentgelts zu zahlen. Dabei wird aber immer von einem Mutterschaftsgeld von 13,00 Euro täglich ausgegangen. Dieser Zuschuss ist in voller Höhe zu erstatten.

Beispiel

Schutzfrist einer Arbeitnehmerin	*09.02. bis 18.05.2026*
Monatsgehalt	*2.450,00 Euro brutto* *1.592,50 Euro netto*

Die Krankenkasse zahlt ein kalendertägliches Mutterschaftsgeld von 13,00 Euro.

Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld:

Kalendertägliches Nettogehalt: 1.592,50 Euro : 30 =	*53,08 Euro*
Kalendertäglicher Zuschuss: *53,08 Euro – 13,00 Euro Mutterschaftsgeld =*	*40,08 Euro*
Zuschuss vom 09.02. bis 18.05.2026: *99 Kalendertage x 40,08 Euro =*	*3.967,92 Euro*

Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 3.967,92 Euro ist in voller Höhe zu erstatten.

Erstattungsfähig ist auch die Entgeltfortzahlung, die der Arbeitgeber während der nach dem Mutterschutzgesetz bestehenden Beschäftigungsverbote leisten muss.

Die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge und die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern und der Arbeitgeberanteil zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind ebenfalls erstattungsfähig.

Auch diese Leistungen des Arbeitgebers werden zu 100 % erstattet. Aber: Bei den

Arbeitgeberbeitragsanteilen ist statt der Erstattung in tatsächlicher Höhe auch eine pauschale Erstattungsregelung über die Kassensatzung möglich.

9.10. Freiwilligendienstleistende

Teilnehmer an Freiwilligendiensten sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG). Sie beziehen kein Arbeitsentgelt, sondern erhalten für ihre Tätigkeit ein monatliches Taschengeld von (2026) maximal 676,00 Euro (ggf. zzgl. kostenlose Unterkunft, Verpflegung und Dienstkleidung). Für sie können daher weder Erstattungsansprüche nach § 1 Abs. 1 AAG geltend gemacht werden, noch sind U1-Umlagen zu erheben. Sie sind ferner bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers (s. Punkt 9.4.) nicht zu berücksichtigen.

Abweichend hiervon werden Frauen, die einen Freiwilligendienst leisten, in das U2-Verfahren einbezogen. Gleichzeitig geht damit für Arbeitgeber die Verpflichtung einher, für alle Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem BFDG oder dem JFDG Umlagen nach dem Ausgleichsverfahren U2 zu zahlen.

Zum Hintergrund: Frauen, die einen Freiwilligendienst leisten, sind hinsichtlich ihrer Schutzrechte Arbeitnehmerinnen in regulären Arbeitsverhältnissen gleichgestellt. Daher finden auch die Regelungen des Mutterschutzgesetzes auf sie entsprechende Anwendung – u.a. verbunden mit dem Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie auf Arbeitsentgelt bei einem Beschäftigungsverbot.

9.11. Versagen und Rückforderung der Erstattung

Solange der Arbeitgeber die erforderlichen Angaben zur Feststellung der Umlagepflicht nicht macht, kann die Krankenkasse den Erstattungsanspruch versagen. Macht der Arbeitgeber diese Angaben nachträglich, so ist die Erstattung durchzuführen, soweit der Anspruch nicht verjährt ist. Gleichzeitig kann die Krankenkasse Erstattungen zurückfordern, wenn der Arbeitgeber schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat. Eine Rückforderung ist auch möglich, wenn der Arbeitgeber eine Erstattung erhalten hat, obwohl er wusste oder wissen musste, dass der Erstattungsanspruch nicht besteht.

9.12. Abtretung eines Schadensersatzanspruches

Ist die geleistete Entgeltfortzahlung auf ein Ereignis zurückzuführen, für das Schadensersatzansprüche entstanden sind, hat der Arbeitgeber den Schadensersatzanspruch an die Krankenkasse in Höhe der Erstattung abzutreten. Hierzu wurde der maschinelle Erstattungsantrag (s. Punkt 9.14.) um ein entsprechendes Datenfeld erweitert. Liegt die Abtretungserklärung nicht vor, kann die Krankenkasse die AAG-Erstattung verweigern. Andererseits darf die Abtretungserklärung des Arbeitgebers von der Krankenkasse nicht zurückgewiesen werden.

Durch die Abtretung wird die Krankenkasse gegenüber dem Schädiger aktiv legitimiert. Der Arbeitgeber hat der Krankenkasse die zur Durchsetzung des abgetretenen Anspruchs erforderlichen Auskünfte zu erteilen und etwaige Beweismittel zur Verfügung zu stellen.

Wurden die Aufwendungen des Arbeitgebers vom Schädiger voll befriedigt, so ist kein Raum mehr für eine Abtretung; mithin entfällt der Erstattungsanspruch gegen die Krankenkasse. Ist jedoch auf den Arbeitgeber ein Anspruch übergegangen, der seine Aufwendungen nur zum Teil deckt (z. B. weil den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ein Mitverschulden trifft), dann ist der Arbeitgeber auch nur verpflichtet, den Schadensersatzanspruch im Verhältnis der Erstattung zum Selbstbehalt abzutreten.

9.13. Verjährung des Erstattungsanspruchs

Der Arbeitgeber kann den Erstattungsanspruch geltend machen, wenn er die Leistung, z. B. die Entgeltfortzahlung, erbracht hat. Der Erstattungsanspruch verjährt dann vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Entgeltfortzahlung erbracht wurde.

9.14. Maschinelles Antragsverfahren

Arbeitgeber haben ihre Anträge auf Erstattung nach dem AAG ausschließlich durch gesicherte und verschlüsselte Datenfernübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfe (z. B. SV-Meldeportal) zu übermitteln.

Der GKV-Spitzenverband hat hierzu die Grundsätze für das maschinelle Antragsverfahren auf Erstattung nach dem AAG sowie eine Verfahrensbeschreibung erstellt. Diese Dokumente können auf der Website des GKV-Spitzenverbandes abgerufen werden.

Neben für die Prüfung des Erstattungsanspruchs erforderlichen Daten können Arbeitgeber in diesen Anträgen unter anderem angeben, ob sie eine Erstattung in Form einer

- Überweisung,
- Verrechnung oder
- Gutschrift (auf dem Beitragskonto)

wünschen.

Die Anträge sind an die Datenannahmestelle der für die Erstattung zuständigen Einzugsstelle (s. Punkt 9.15.) zu übermitteln. Die Datenannahmestelle bestätigt dem Absender des Erstattungsantrags (Ersteller der Datei, zum Beispiel Arbeitgeber, Steuerberater oder Service-Rechenzentrum) die Datenannahme. Anschließend werden die Daten auf Plausibilität geprüft. Für fehlerfreie Verarbeitungen erhält der Absender eine elektronische Verarbeitungsbestätigung. Die Daten gelten damit als dem Adressaten zugegangen. Ist die Datenlieferung allerdings fehlerhaft, wird diese von der Datenannahmestelle maschinell zurückgewiesen.

Die Verarbeitungsbestätigungen und Fehlermeldungen werden dem Ersteller der Datei über den GKV-Kommunikationsserver bereitgestellt.

Fehlerfreie Erstattungsanträge werden von der Datenannahmestelle an die zuständige Krankenkasse übermittelt.

9.14.1. Elektronische Rückmeldung durch die Krankenkasse

Die Krankenkassen teilen den Arbeitgebern Abweichungen zwischen dem ursprünglich beantragten Erstattungsbetrag und dem von den Krankenkassen festgestellten Erstattungsbetrag und die Gründe hierfür durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung mit. Die maschinelle Rückmeldung erfolgt auch dann, wenn dem Antrag im vollen Umfang entsprochen wurde oder dem Antrag vollständig nicht entsprochen werden kann.

9.15. Krankenkassenzuständigkeit

Alle Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) führen das Ausgleichsverfahren sowohl für U1 als auch für U2 durch.

Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert, ist die Krankenkasse zuständig, zu der der Arbeitgeber die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für den betreffenden Arbeitnehmer abführt.

Sofern sich eine Zuständigkeit hierdurch nicht ergibt, sowie bei Mitgliedern einer landwirtschaftlichen Krankenkasse kann der Arbeitgeber eine Krankenkasse frei wählen.

Eine Besonderheit gilt für alle geringfügig Beschäftigten. Für diesen Personenkreis ist immer die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig.

Für die Arbeitswelt von morgen.

Wir sind für Sie da
E-Mail firmenservice@pronovabkk.de
Telefon 0621 53391-1560

Weitere Serviceangebote finden Sie unter:
pronovabkk.de/fuer-firmen

Vers. 01-0126, Titelbild: Shutterstock

Pronova BKK
67082 Ludwigshafen

pronovabkk.de