

powered by

HAUFE

TK
Die
Techniker

Krankheitsfälle souverän im Personalmanagement meistern

Fachinformation für
Firmenkunden 2026

Dr. Peter H.M. Rambach
Christiane Droste-Klemp
16.03.2026

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
 Germanistik**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Fachautorin
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Referent



Dr. Peter H.M. Rambach
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- Fachautor
- als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2025)

Unsere Themen

Arbeitsrechtliche Grundlagen

5

Beginn und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit
Pflichten von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
Krankheitsbedingte Kündigung: Voraussetzungen und Risiken
Besonderheiten bei wiederholter oder lang andauernder Erkrankung
Betriebliches Eingliederungsmanagement – Chancen und Pflichten

Sozialversicherungsrecht

35

Entgeltfortzahlung versus Krankengeld
Korrekte Beurteilung der Sozialversicherung im Krankengeldbezug
Umlageverfahren (U1/U2): Voraussetzungen und Erstattungen
Mögliche Sonderfälle (Minijob, Rentner)

Steuerrecht

56

Steuerrechtliche Behandlung des Krankengeldes - Progressionsvorbehalts
Korrekte Beurteilung von Zuschüssen zum Krankengeld
Auswirkungen von Sachzuwendungen (bspw. Firmenwagen)



Arbeitsrechtliche Grundlagen

Ausgangspunkt: Arbeitsvertragliche Pflichten

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

- (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der **Arbeitnehmer** im Dienste eines anderen zur **Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. (...)
- (2) Der **Arbeitgeber** ist zur **Zahlung der vereinbarten Vergütung** verpflichtet.

Ausgangspunkt: Arbeitsvertragliche Pflichten

Hauptpflichten

- Arbeitnehmer: Arbeitsleistung
- Arbeitgeber: Zahlung und tatsächliche Beschäftigung

Nebenpflichten

- Arbeitnehmer: Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsverhinderung (§ 5 EFZG)
- Arbeitgeber: Rücksichtnahme- und Fürsorgepflicht

„Krankheit“ und Arbeitspflicht

- **Krankheit** hat **nicht automatisch die Befreiung von der Arbeitspflicht** zur Folge
- Nach der arbeitsrechtlichen Systematik ist ein **Arbeitnehmer (nur) dann von der Arbeitspflicht befreit, wenn die Krankheit kausal zu einer Arbeitsunfähigkeit führt.**



Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 3 EFZG

(1) Wird ein Arbeitnehmer

- **durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit**
- **an seiner Arbeitsleistung verhindert,**
- **ohne** dass ihn ein **Verschulden** trifft,

so hat er

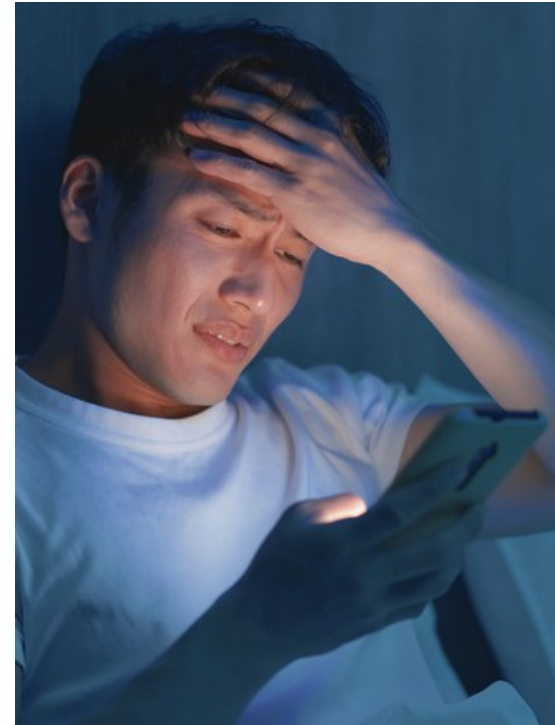
- **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall
- **durch den Arbeitgeber**
- **für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.**

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 **entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.**

Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit

§ 5 Abs. 1 EFZG

- Der Arbeitnehmer ist **verpflichtet**, dem Arbeitgeber die **Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen**.



Anzeigepflicht

- **Unverzügliche Mitteilung** der Arbeitsunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer
 - Unverzüglich = „ohne schuldhaftes Zögern“ (§ 121 Abs. 1 BGB), maßgeblich: Eingang bei Arbeitgeber
- **nicht** formbedürftig, alle Mittel möglich, die zur Information des Arbeitgebers führen
- Arbeitgeber kann **empfangsberechtigte Personen** benennen (Vorgesetzte, Personalabteilung)
- Bei Anzeige an oder über Dritte trägt der Arbeitnehmer das Übermittlungsrisiko

Nachweispflicht

§ 5 Abs. 1 EFZG

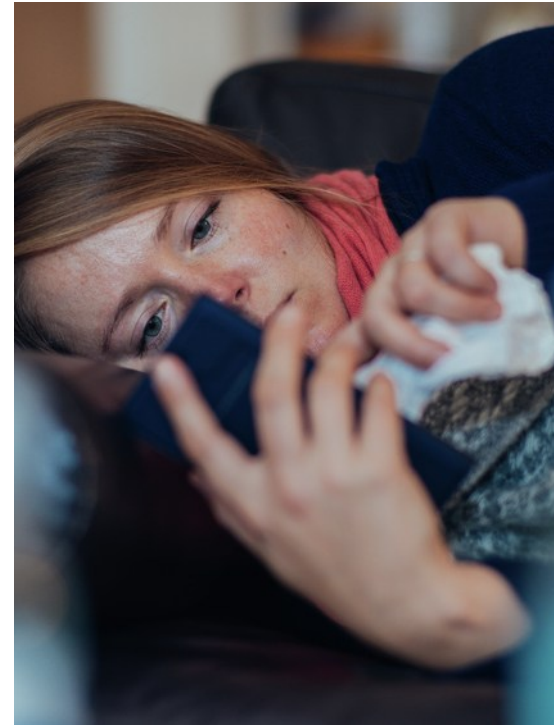
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine **ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer** spätestens **an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen**.
- Der **Arbeitgeber** ist **berechtigt**, die **Vorlage** der ärztlichen Bescheinigung **früher zu verlangen**.
- Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als in der Bescheinigung angegeben**, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine **neue ärztliche Bescheinigung** vorzulegen.

Anzeige- und Nachweispflichten

Arbeitsrechtlich wichtig:

- Die (arbeitsrechtlichen) Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers bestehen
 - **auch während des Bezugs von Krankengeld** und
 - **auch nach der „Aussteuerung“**

weiter.



Gilt seit
1.1.2023

Nachweispflicht

§ 5 EFZG

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine **ärztliche Bescheinigung** über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag **vorzulegen**. (...)

(1a) Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 2 bis 4 aushändigen zu lassen.

Die Sätze 1 und 2 gelten **nicht**

1. für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a SGB IV), und
2. in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Nachweis durch AUB

BAG v. 13.12.2023, 5 AZR 137/23, Rn. 12

- Der **Beweis** krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird **in der Regel** durch die **Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** iSd. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt.
- Die **ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung** ist das **gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel** für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.
- Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG reicht die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG aus, um dem Arbeitgeber das Recht zur Leistungsverweigerung zu entziehen.
- Diese **gesetzgeberische Wertentscheidung** strahlt auch auf die **beweisrechtliche Würdigung** aus.
- Der ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt daher aufgrund der normativen Vorgaben im Entgeltfortzahlungsgesetz ein **hoher Beweiswert** zu.

(Teilweiser) Wegfall der AU-Bescheinigung

§ 109 SGB IV

Gilt seit
1.1.2023

Krankenkasse hat nach Eingang der Daten der AUB Meldung zum Abruf für Arbeitgeber mit folgendem Inhalt zu erstellen:

- Name des Beschäftigten
- Beginn und Ende der AU
- Datum der ärztlichen Feststellung der AU
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung

Aber:

- Ausstellender Arzt/Ärztin ist **nicht zu erkennen** und **wird nicht mitgeteilt**.
- Arzt/Ärztin stellt dem Arbeitnehmer weiterhin eine schriftliche AU-Bescheinigung aus.

Zweifel an AU

- **Erhebliche Zweifel an AU z.B. wenn:**
 - die AU **von einem Arzt festgestellt** worden ist, **der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden** ist (§ 275 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 1a, Buchst. b SGB V)
 - Arbeitnehmer **häufig nur kurze Zeit AU** ist, oder **AU häufig auf Wochenbeginn oder -ende** fällt (§ 275 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 1a Buchst. a SGB V)



Erschütterung des Beweiswerts

BAG v. 13.12.2023, 5 AZR 137/23, Rn. 12, 13

- Der Arbeitgeber kann den **Beweiswert** der AUB (nur) dadurch **erschüttern**, dass er **tatsächliche Umstände** darlegt und im Bestreitensfall beweist, **die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben** mit der **Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt**.
- Der Arbeitgeber ist **nicht auf die in § 275 Abs. 1a SGB V aufgeführten Regelbeispiele ernsthafter Zweifel** an der Arbeitsunfähigkeit **beschränkt**. Den Beweiswert erschütternde Tatsachen können sich auch aus dem eigenen Sachvortrag des Arbeitnehmers oder aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung selbst ergeben.

Erschütterung des Beweiswerts

Weitere Beispiele:

- häufige AU **vor oder nach Urlaub** und/oder **an „Brückentagen“**
- **„Veröffentlichungen“** in sozialen Netzwerken
- **„Schwarzarbeit“** während AU
- AU **nach abgelehntem Urlaubsantrag**
- Arbeitnehmer wird am Tag der Eigenkündigung **„passgenau“ für die Dauer der Kündigungsfrist** krank geschrieben
- Arbeitnehmer macht **im Kündigungsschreiben** deutlich, nicht wiederzukommen

Erschütterung des Beweiswerts

- **Feststellung** der AU **erfolgt**
 - **unmittelbar persönlich oder**
 - **mittelbar persönlich**
 - **nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung** (§ 4 Abs. 5a AU-Richtlinie).
- In bestimmten Fällen kann **Videosprechstunde oder telefonische Anamnese** ausreichend sein.
- Eine **reine Online-Krankschreibung** erfüllt die Anforderungen **nicht**.

Erschütterung des Beweiswerts

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 28.11.2025, 7 Sa 33/25

- Der **Beweiswert** von **AU-Bescheinigungen**, die **nach Ausspruch einer Kündigung** des Arbeitnehmers ausgestellt worden sind, **kann erschüttert** sein, **wenn der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung** erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden **Einzelfalls Indizien** vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen. **Solche Zweifel können bestehen, wenn eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken.**
- Für die Annahme einer **zeitlichen Koinzidenz** kommt es nicht auf eine zeitgleiche Übergabe von Kündigung und Arbeitsunfähigkeit an. **Es genügt, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau mit dem Ablauf der Kündigungsfrist endet.**
- **Arbeitnehmer muss konkrete Tatsachen darlegen und beweisen**, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Hierzu ist substantiierter Vortrag z.B. dazu erforderlich, **welche Krankheiten** vorgelegen haben, **welche gesundheitlichen Einschränkungen** bestanden haben und **welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet** wurden. Der Arbeitnehmer muss zumindest laienhaft bezogen auf den gesamten Entgeltfortzahlungszeitraum schildern, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden haben.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wichtig: Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls

- Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall **ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt**,
 - wenn **während bestehender Arbeitsunfähigkeit**
 - eine **neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit** auftritt,
 - die **ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge** hat.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Der FALL

- Arbeitnehmer konnte aufgrund eines am **2.3.2022** erlittenen Arbeitsunfalls er **bis einschließlich zum 18.4.2022** wegen Knieproblemen krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erscheinen.
- Am 14.4.2022 teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber telefonisch mit, dass die Knieprobleme noch immer anhalten.
- Arbeitnehmer erhielt vom Arzt eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (**Erstbescheinigung**), für die Zeit **vom 19.4. bis zum 30.4.2022** (Diagnoseschlüssel M54.G (= Rückenschmerzen, gesichert).
- Arbeitgeber zahlte für den Zeitraum vom 19.4. bis 30.4.2022 kein Entgelt.
- Arbeitnehmer klagt auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, zwischen der Erkrankung aufgrund des Arbeitsunfalls und der weiteren Erkrankung ab dem 19.4.2022 habe keinerlei Zusammenhang bestanden. Er sei am 19.4. aufgrund seiner Knieverletzung in der Notaufnahme behandelt worden, um zu entscheiden, ob die Verletzung weitere Behandlungsmaßnahmen benötige. Die behandelnde Ärztin habe dabei festgestellt, dass die Knieprobleme nicht mehr bestünden. Er sei daraufhin nach Hause gegangen und habe sich dort beim Heben einer Kiste die Zweiterkrankung zugezogen.

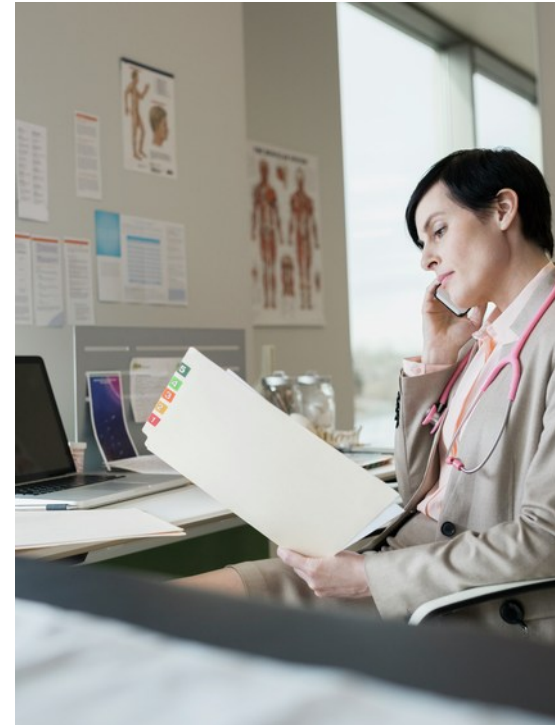
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Das URTEIL

LAG Thüringen, Urteil v. 16.12.2025, 5 Sa 154/23

- Schießt sich an eine Arbeitsverhinderung in einem solch **engem zeitlichen Zusammenhang** eine erneute Arbeitsunfähigkeit an, sodass beide Arbeitsverhinderungen **zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder dass zwischen ihnen lediglich ein arbeitsfreier Tag** liegt, so besteht ein **hinreichend gewichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls**.
- **Arbeitnehmer muss dieses Indiz entkräften**. Dazu kann er seinen Vortrag zu den Krankheitsursachen weiter konkretisieren oder vollen Beweis erbringen. Pauschale Ausführungen zur Feststellung der weiteren AU genügen nicht. Vielmehr muss Arbeitnehmer diagnostizierten Arzt benennen und von seiner Schweigepflicht befreien, um weiteren Beweis zu führen.

Fortsetzungserkrankung – wer muss was beweisen? – Der FALL

- Arbeitnehmer war ab 24.8.2024 an 68 Kalendertagen und **bis 18.8.2025 an 42 Kalendertagen arbeitsunfähig krank** und erhielt Entgeltfortzahlung.
- Er verlangte für weitere AU-Zeiten **ab dem 18.8.2025** Entgeltfortzahlung und legte **mehrere Erstbescheinigungen** mit ICD-10-Codes vor.
- Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung nach 6 Wochen



Fortsetzungserkrankung – wer muss was beweisen? – Das URTEIL

BAG, Urteil v. 18.1.2023, 5 AZR 93/22

- Bestreitet der Arbeitgeber nach Ablauf der 6-Wochen-Frist die AU, **muss der Arbeitnehmer beweisen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt.**
- Auf das Bestreiten des Arbeitgebers **genügt die bloße Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht mehr.**
- Arbeitnehmer muss **für den gesamten Zeitraum schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf seine AU bestanden und die behandelnden Ärztinnen und Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.**

Krankheitsbedingte Kündigung

Checkliste

3-Stufen-Prüfung

- 1. Stufe: Negative Gesundheitsprognose**
- 2. Stufe: Erhebliche Beeinträchtigung** betrieblicher Interessen durch die Fehlzeiten
- 3. Stufe:** Umfassende Interessenabwägung: Ist die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen für den Arbeitgeber unzumutbar?

Krankheitsbedingte Kündigung

Checkliste

1. Stufe: Negative Gesundheitsprognose

= **Vorliegen objektiver Tatsachen im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung**, die die **Besorgnis weiterer Erkrankungen** im bisherigen Umfang rechtfertigt.

Fehlzeiten in der Vergangenheit können negative Prognose indizieren; bei häufigen Kurzerkrankungen: Negative Prognose **indiziert**, wenn **in den (2 bis) 3 Jahren vor Ausspruch der Kündigung jeweils mehr als 6 Wochen AU** mit Entgeltfortzahlung.

Krankheitsbedingte Kündigung

Checkliste

2. Stufe: Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

- **Häufige Kurzerkrankungen**

z.B.

- bei Störungen im Arbeitsablauf
- Erforderlichkeit der wiederholten, vorübergehenden Einstellung von Aushilfskräften
- Wirtschaftliche Auswirkungen wg. Nichterfüllung von Aufträgen
- wenn nach Prognose (auch) künftig mehr als 6 Wochen/Jahr EFZ anfallen

- **Lang andauernde Erkrankung**

- Keine festen Zeitgrenzen - einzelfallabhängige Prüfung, ob Überbrückungsmaßnahmen zumutbar sind
- Bei mehr als 1,5 Jahren AU ohne Ende in Sicht

Krankheitsbedingte Kündigung

Checkliste

3. Stufe: Interessenabwägung / Verhältnismäßigkeitsprüfung

- Überwiegen die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung die Interessen des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes?
- Berücksichtigung der **Umstände des Einzelfalls**
 - Lebensalter, Betriebszugehörigkeit
 - bisherige Fehlzeiten, Umfang der zu erwartenden Fehlzeiten
 - evtl. betriebliche Verursachung?

Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

- § 167 Abs. 2 SGB IX

- 2) ¹Sind Beschäftigte **innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt **der Arbeitgeber** mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung**, mit **Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person** die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (**betriebliches Eingliederungsmanagement**). (...)

Ziele des bEM

4 Ziele des bEM

- Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeit
- Verhinderung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Inanspruchnahme von erforderlichen Leistungen und Hilfen



bEM und krankheitsbedingte Kündigung

Arbeitsrechtlich wichtig!

- Die **Durchführung eines bEM** ist zwar **nicht selbst ein milderer Mittel gegenüber der Kündigung**. § 167 Abs. 2 SGB IX **konkretisiert aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**.
- **Mit Hilfe des bEM können** aber solche **milderen Mittel** z.B.
 - die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder
 - die Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz
- **erkannt und entwickelt werden.**
- **Maßgeblicher Zeitpunkt** für die Beurteilung, **ob die Kündigung durch mildere Mittel hätte voraussichtlich vermieden werden können**, ist der **Zeitpunkt ihres Zugangs**.

(BAG, Urteil v. 15.12.2022, 2 AZR 162/22, Rn. 14)

bEM und krankheitsbedingte Kündigung

Problem: Darlegungs- und Beweislast

„Ist es **denkbar, dass** ein bEM ein **positives Ergebnis** erbracht, das gemeinsame Suchen nach Maßnahmen zum Abbau der Fehlzeiten also Erfolg gehabt hätte, muss sich der Arbeitgeber **regelmäßig** verhalten lassen, er habe **„vorschnell“ gekündigt.**“

(BAG, Urteil v. 20.11.2014, 2 AZR 755/13)

Folge in der Praxis:

- Ohne ein (ordnungsgemäßes) bEM sinken die Chancen des Arbeitgebers in einem Kündigungsschutzprozess drastisch!



2.

Sozialversicherungs- recht

Entgeltfortzahlung versus Krankengeld

Abgrenzung und Übergang

Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 3 EFZG

- **Anspruch**, wenn
 - Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit (kein „grobes“ Eigenverschulden)
 - das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen besteht (§ 3 Abs. 3 EFZG)
- **Dauer**
 - Maximal 42 Kalendertage je nach **Arbeitsunfähigkeitsfall¹** (§ 3 EFZG)
- **Höhe**
 - Nach dem Entgeltausfallprinzip – Vergütung „als ob der Arbeitnehmer gearbeitet hätte“ (§ 4 EFZG)

¹„Arbeitsunfähigkeitsfall“ in diesem Zusammenhang: Umfasst den gesamten Zeitraum, in dem eine ärztlich festgestellte AU wegen eines bestimmten Leidens ununterbrochen besteht.

Einzubeziehende Entgeltbestandteile

Entgeltausfallprinzip (§ 4 EFZG)

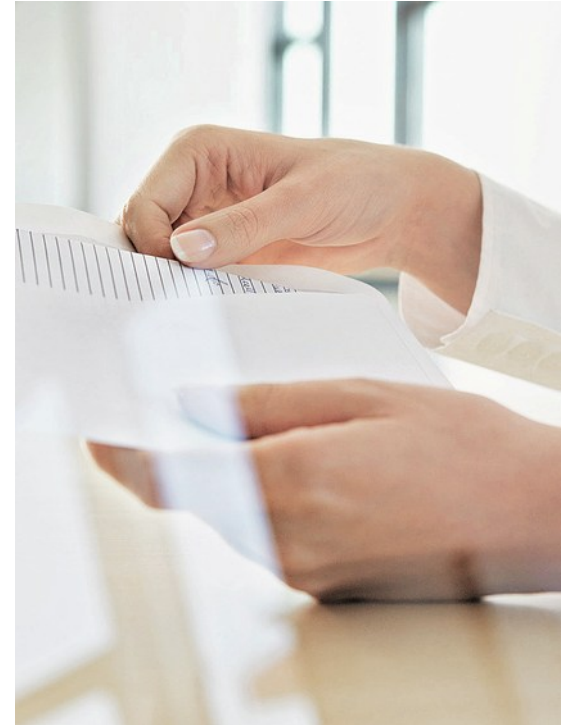
- Grundentgelt
- Regelmäßige SFN-Zuschläge
- Ggf. Zulagen wegen besonderer Arbeitsbedingungen (z.B. Erschwernis-, Gefahrenzulagen)
- Laufende Leistungszulagen/-prämien, Leistungsentgelt
- Laufende Provisionen
- Kinderzulagen, vermögenswirksame Leistungen



Nicht einzubeziehende Entgeltbestandteile

Entgeltausfallprinzip (§ 4 EFZG)

- Überstundenvergütung und Überstundenzuschläge.
- Aufwendungsersatz (z.B. Reisekostenerstattung).
- Einmalzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, sonstige Gratifikationen).
- Kurzarbeitergeld selbst gehört nicht zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt.



Beispiel

Mit einzubeziehende Entgeltbestandteile (inkl.FW)

- Fixes Monatsgrundgehalt 3.000 EUR
- Schichtzulagen 200 EUR
- Laufende Leistungsprämie 300 EUR
- Firmenwagen – 1% 500 EUR

Summe fortzuzahlendes Entgelt:

$3.000 + 200 + 300 + 500 = 4.000 \text{ EUR}$

Ohne bestimmte Bestandteile (Einmalzahlung, Überstunden)

- Monatsgrundgehalt 3.000 EUR
- SFN-Zuschläge (Lohnausfall!) 200 EUR
- Einmalige Jahresprämie 1.200 EUR
- Überstundenvergütung 150 EUR

Summe fortzuzahlendes Entgelt:

$3.000 + 200 = 3.200 \text{ EUR}$

Krankengeld

Anspruch auf Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse nach SGB V

- **Anspruchsbeginn**

- Nach Ende der Entgeltfortzahlung – Regelfall ab dem 43. Kalendertag
- Sofort ab dem 1. Tag, wenn
 - Wartezeit
 - Grobes Eigenverschulden
 - Arbeitgeber leistet keine Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Krankengeld ist **nachrangig** zur Entgeltfortzahlung (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V): Solange der Arbeitgeber zahlt, ruht der Krankengeldanspruch.

Krankengeld

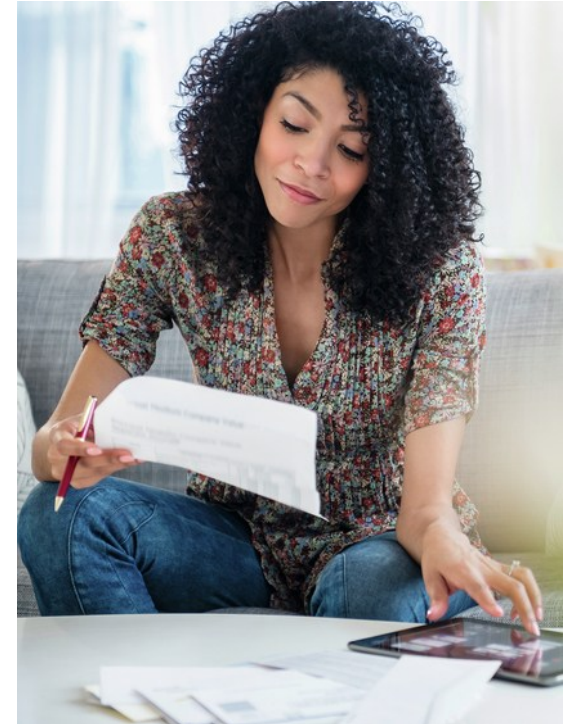
Anspruch auf Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse nach SGB V

- **Dauer**

- Maximal 78 Wochen innerhalb von drei Jahren (die Zeit der Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers wird auf die 78 Wochen angerechnet).

- **Höhe**

- 70% des regelmäßigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts, **maximal** 90% des Nettoarbeitsentgelts.



Beispiel auf Grundlage ...

Ohne bestimmte Bestandteile (Einmalzahlung, Überstunden)

- Monatsgrundgehalt 3.000 EUR
- SFN-Zuschläge (Lohnausfall!) 200 EUR
- Einmalige Jahresprämie 1.200 EUR
- Überstundenvergütung 150 EUR

Summe fortzuzahlendes Entgelt:

3.000 + 200 = 3.200 EUR

Annahme Nettoentgelt = 2.100 EUR

Lösung: Höhe des Krankengeldanspruchs

Nach Ablauf der 6-Wochen-Entgeltfortzahlung entsteht ein Krankengeldanspruch aus einem Monatsgehalt von 3.000 EUR + 200 EUR Zuschläge = 3.200 EUR brutto.

Regelentgelt:

- Kalendertägliches Regelentgelt (30-Tage-Monat):
 $3.200 \div 30 = 106,67 \text{ EUR}$
- Dieses tägliche Regelentgelt (106,67 EUR) liegt unter dem täglichen Höchstbetrag (135,63 EUR) und ist daher vollständig anzusetzen.

Brutto-Krankengeld (70% des Regelentgelts)

- $106,67 \text{ EUR} * 70\% = 74,67 \text{ EUR / KT}$

Tägliche BBG: $69.750 \div 360 = 193,75$
EUR*70% = 135,63 EUR
 $106,67 \text{ EUR} < 135,63 \text{ EUR}$

Netto-Krankengeld (90% des Nettoarbeitsentgelts/KT)

- $70,00 \text{ EUR} * 90\% = 63,00 \text{ EUR / KT}$

$63,00 \text{ EUR} < 74,67 \text{ EUR}$, also **63,00 EUR**

Korrekte Beurteilung der Sozialversicherung im Krankengeldbezug

Beim **Bezug** von **Krankengeld** gilt:

- Die **Beschäftigung** gilt während des Krankengeldbezugs sozialversicherungsrechtlich **nicht** als **fortbestehend** (§ 7 Abs. 3 S. 3 SGB IV).
 - **Krankenversicherung**
Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt als Pflichtmitgliedschaft bestehen (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Das Krankengeld ist in der Krankenversicherung beitragsfrei (§ 224 SGB V).
 - **Pflegeversicherung**
Die Mitgliedschaft bleibt ebenfalls bestehen (§ 49 Abs. 2 SGB XI). Beitragspflicht während des Krankengeldbezugs; es gibt keine Beitragsbefreiung wie in der KV.
 - **Renten- und Arbeitslosenversicherung**
Es besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (§ 3 S. 1 Nr. 3 SGB VI) und Arbeitslosenversicherung (§ 26 Abs. 2 Nr. 1 SGB III).

Beiträge aus dem Krankengeld

Vom Krankengeld sind Beiträge zur:

- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung

zu zahlen; diese Beiträge tragen Versicherter und Krankenkasse zusammen.

Als beitragspflichtige Einnahmen gelten 80 % des Arbeitsentgelts, das der Bemessung des Krankengeldes zugrunde liegt.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen während Krankengeld

Zuschüsse des Arbeitgebers zu Entgeltersatzleistungen (z. B. zu Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld)

- die für **Zeit des Bezuges** gewährt werden (z. B. Zuschuss zum Krankengeld),
 - gelten **nicht** als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt,
 - wenn die **Einnahmen zusammen mit der Sozialleistung**
 - das **Netto-Arbeitsentgelt um nicht mehr als 50 Euro im Monat übersteigen.**

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen während Krankengeld

Maßgebende Werte

Nettoarbeitsentgelt (Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt)

- Ermittelt der Arbeitgeber und übermittelt den Betrag an die Krankenkasse im EEL-Verfahren.

Nettokrankengeld

- Ermittelt die Krankenkasse aus den vom Arbeitgeber mitgeteilten Angaben in der Entgeltbescheinigung.
- Arbeitgeber fragt den ermittelten Wert bei der Krankenkasse über das EEL-Verfahren ab.

Zusätzlich übermittelt der Arbeitgeber der Krankenkasse die Höhe der weitergewährten Bezüge im EEL-Verfahren.

Der Arbeitgeber muss aktiv die Rückmeldung der „Höhe der Ersatzleistung“ mit einer Meldung (Grund „51“) anstoßen.

Beispiel 1

- Beispiel

Bruttoarbeitsentgelt	3.000,00 EUR
Nettoarbeitsentgelt	2.100,00 EUR
Weitergewährte Bezüge des Arbeitgebers während KG	400,00 EUR
Nettokrankengeld	1.628,10 EUR

- Lösung

- Die Differenz zwischen dem Nettoarbeitsentgelt und dem Nettokrankengeld beträgt monatlich 471,90 EUR (2.100 EUR - 1.628,10 EUR).
- Die Brutto-Zahlungen des AG überschreiten die Differenz nicht und sind daher beitragsfrei, aber steuerpflichtig.

Beispiel 2

- Beispiel

Bruttoarbeitsentgelt	3.000,00 EUR
Nettoarbeitsentgelt	2.100,00 EUR
Weitergewährte Bezüge des Arbeitgebers während KG	600,00 EUR
Nettokrankengeld	1.628,10 EUR

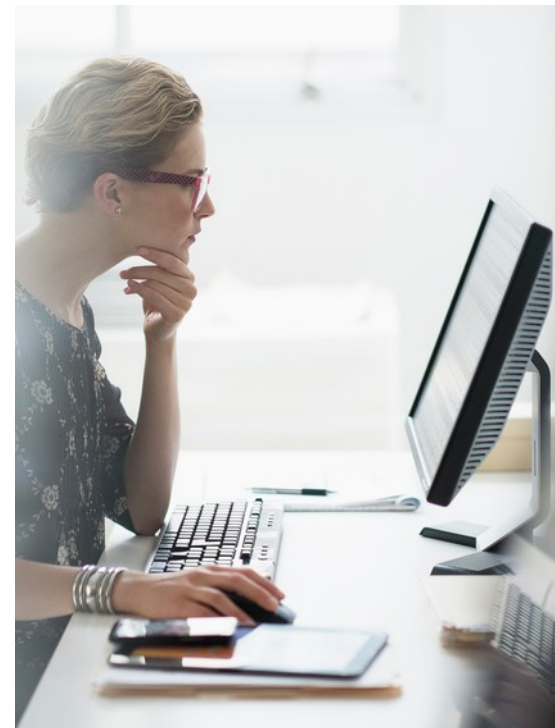
- Lösung

- Die Differenz zwischen dem Nettoarbeitsentgelt und dem Nettokrankengeld beträgt monatlich 471,90 EUR (2.100 EUR - 1.628,10 EUR).
- Die Brutto-Zahlungen des AG überschreiten die Differenz um 128,10 EUR. In dieser Höhe (ohne Abzug der 50 EUR) besteht Beitragspflicht und in voller Höhe Steuerpflicht.

Folgen aus Beispiel 2

Folgen der beitragspflichtigen weitergewährten Arbeitgeberleistung

- Beschäftigung gilt für Sozialversicherung als nicht unterbrochen
 - Keine Kürzung der SV-Tage
 - Keine Unterbrechungsmeldung



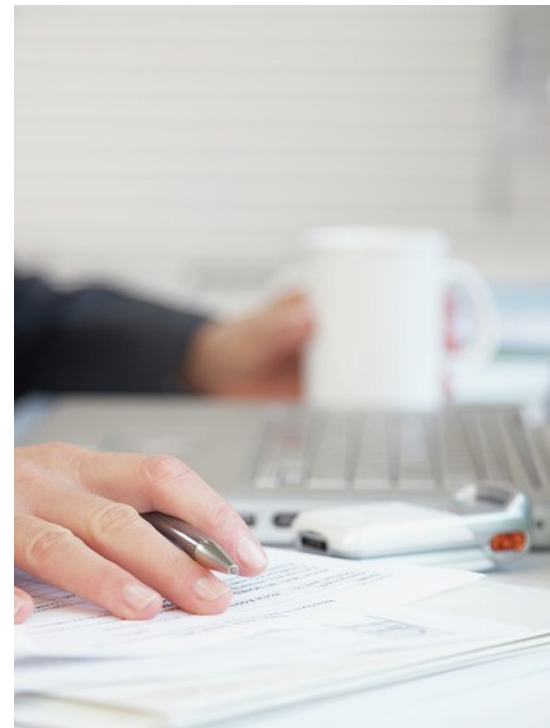
Änderung im Meldeverfahren ab dem 01.01.2026

- Bis 31.12.2025 muss der Arbeitgeber eine Meldung mit dem Abgabegrund „42“ erstellen, wenn er das Ende der Lohnersatzleistung von der Krankenkasse erfahren will.
- Ab 1.1.2026 ist eine aktive Anforderung des Endes der Entgeltersatzleistung durch den AG mit Abgabegrund „42“ **grundsätzlich nicht mehr erforderlich**, weil die SV-Träger den Arbeitgebern regelmäßig **proaktiv das Ende der Entgeltersatzleistung** nach Abschluss der Entgeltersatzleistung mit Abgabegrund „62“ übermitteln.



Meldepflichten

1. Elektronische Entgeltbescheinigung für das Krankengeld
2. Unterbrechungsmeldung – wenn Unterbrechung mind. ein Kalendermonat (Abgabegrund „51“)
3. Höchstbezugsdauer Krankengeldanspruch („Aussteuerung“) – Arbeitsverhältnis bleibt bestehen (Abgabegrund „34“)
4. Ende des Arbeitsverhältnisses (Abgabegrund „30“)



Umlageverfahren U1 und U2

Umlage U1 (Krankheit) – Kleinbetriebe bis 30 Arbeitnehmer

- Relevant ist U1 nur für die Zeit der Entgeltfortzahlung, nicht für die Krankengeldphase:
- U1 erstattet die **Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall** (Entgeltfortzahlung) – nach gestaffelten Erstattungssätzen wie bspw. 40 %, 60 %, 80 % des fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts.
- Mit Ende der Entgeltfortzahlung gibt es **keine U1-Erstattung mehr**, weil der Arbeitgeber kein Entgelt mehr zahlt, sondern die Krankenkasse Krankengeld leistet.

Umlage U2 (Mutterschaft)

- U2 betrifft ausschließlich Mutterschaftsleistungen, nicht den Krankengeldfall.

Sonderfall Rentner

Rentenbezug	PGRS	KV	RV	AF	PV
Ja – Vollrente	120	3*	3	2	1
Ja – Vollrente	119	3*	1	2	1
Ja - Teilrente	101	1	1	2	1
Nein	101	1	1	2	1

*Stelle (KV): bei „3“ kein Anspruch auf Krankengeld – daher ermäßigter Beitragssatz

Sonderfall Minijob

Entgeltfortzahlung: Ja

- Im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber auch bei Minijob, wenn EFZG-Voraussetzungen erfüllt sind (Wartezeit etc.).

Krankengeldanspruch: Nein

- Der Minijob löst keine eigene KV-Pflicht und keinen eigenständigen Krankengeldanspruch aus.





3.

Steuerrecht

Steuerrechtliche Behandlung des Krankengeldes

Steuerrechtliche Einordnung des Krankengeldes

- Krankengeld gehört **weder zum steuerpflichtigen Arbeitslohn noch zu einer anderen Einkunftsart**.
- Es ist **steuerfrei**, unterliegt aber dem **Progressionsvorbehalt** (§ 32b EStG): Es erhöht den Steuersatz für die übrigen zu versteuernden Einkünften.
- Das gilt für Krankengeld aus der **gesetzlichen Krankenversicherung**; Leistungen privater Krankenversicherungen sind zwar ebenfalls steuerfrei, aber **nicht** in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen.

Bescheinigungspflichten

Arbeitnehmer

- Die Krankenkasse stellt über das gezahlte Krankengeld einen **Leistungsnachweis** aus.
- Dieser Nachweis ist bei der **Einkommensteuerveranlagung** dem Finanzamt vorzulegen, damit der Progressionsvorbehalt berücksichtigt werden kann.

Arbeitgeber

- Wenn Krankengeld für **mindestens 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage** nach Ende der Entgeltfortzahlung gezahlt wird, muss im
 - **Lohnkonto** und in der **elektronischen Lohnsteuerbescheinigung** der **Großbuchstabe „U“ (Unterbrechung)** eingetragen werden.
 - Ist ein „U“ im Lohnkonto vermerkt, darf der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer **keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich** durchführen.

Korrekte Beurteilung von Zuschüssen zum Krankengeld

Arbeitslohn

- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld gehören **grundsätzlich zum steuerpflichtigen Arbeitslohn**.
- Sie sind **nicht** wie das Krankengeld selbst steuerfrei, sondern **voll lohnsteuerpflichtig**.

Art der Besteuerung

- Laufende Zuschüsse (z.B. monatlich während der Krankheit), wird als **laufender Arbeitslohn** nach der Monatslohnsteuertabelle besteuert.
- Für **Einmalzahlungen** (bspw. Weihnachtsgeld), gelten die Regeln für die Besteuerung von **sonstigen Bezügen**.

Auswirkungen von Sachzuwendungen (bspw. Firmenwagen)

Einordnung als Arbeitslohn

- Die Privatnutzung eines Firmenwagens ist ein **Sachbezug** und damit **steuerpflichtiger Arbeitslohn**, weil dem Arbeitnehmer Aufwendungen erspart werden, die er sonst aus versteuertem Einkommen tragen müsste.
- Dies gilt für Privatfahrten sowie für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Bewertung des geldwerten Vorteils

- Der geldwerte Vorteil wird grundsätzlich
 - nach der **1-%-Regelung** pauschal auf Basis des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs ermittelt (§ 8 Abs. 2 S. 2, 3 EStG i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG)
 - Für Fahrten Wohnung–erste Tätigkeitsstätte ist zusätzlich die **0,03-%-Monatspauschale** anzusetzen.



Falls Sie noch Fragen haben...

...stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins Suchfeld eintragen

Webinarübersicht 2032060

Beratungsblätter 2068424

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116

Mediathek 2134336

SV-Update 2164742

Lohnsteuer-Update 2167844