

Ihre Webinar-FAQs im Überblick:

Entgeltfortzahlung am 26. Juni 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet.

Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Gilt die Entgeltfortzahlung auch für Studenten, welche im Rahmen des Studiums die Diplomarbeit im Unternehmen schreiben?

Entgeltfortzahlung besteht nur, wenn der Student wirtschaftlich verwertbare Arbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses leistet und ein Arbeitsvertrag besteht. Bei reiner Abschlussarbeit ohne Arbeitsvertrag gibt es keinen Anspruch.

Wie werden Stundenlöhner behandelt, die sehr unregelmäßig arbeiten?

Die Entgeltfortzahlung berechnet sich aus dem Stundenlohn multipliziert mit den regulär ausgefallenen Arbeitsstunden. Bei sehr unregelmäßiger Arbeit wird der Durchschnitt der letzten drei Monate herangezogen.

Systemseitig in DATEV Loda darf der Beginn der Beschäftigung erst bei tatsächlicher Aufnahme erfolgen, wenn zu Beginn bereits AU vorliegt und der Arbeitnehmer seine Arbeit gar nicht erst aufgenommen hat. Die Meldung an die SV sind nicht möglich.

Ja, der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt in der Regel erst mit tatsächlicher Arbeitsaufnahme. Bei Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsaufnahme besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern nicht tarifvertraglich ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die Meldung an die Sozialversicherung ist erst mit Arbeitsaufnahme möglich.

Wird keine AU-Bescheinigung ausgestellt, wenn trotz Krankheit die Arbeit aufgenommen werden kann?

Ja, wenn der Arbeitnehmer trotz ihrer Krankheit arbeiten kann, stellt der Arzt keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) aus. Die Entscheidung über die Arbeitsunfähigkeit trifft ausschließlich der behandelnde Arzt auf Basis der medizinischen Diagnose und der Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit.

Wie erfährt der Arbeitgeber von der Selbstverschuldung? Teilt ihm das die Krankenkasse diese mit? Der Mitarbeiter selbst ist ja nicht auskunftspflichtig.

Der Arbeitgeber erfährt von einer möglichen Selbstverschuldung in der Regel nur, wenn der Mitarbeiter freiwillig darüber Auskunft gibt. Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die Ursache seiner Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die Krankenkasse prüft in Zweifelsfällen die Arbeitsunfähigkeit, teilt dem Arbeitgeber aber keine medizinischen Details oder die Ursache der Arbeitsunfähigkeit mit. Die Krankenkasse kann den Medizinischen Dienst beauftragen, die Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen, aber auch hier werden keine Diagnosedaten an den Arbeitgeber weitergegeben.

Schreibt der Arzt bei selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeiten krank?

Der Arzt stellt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus, wenn aus medizinischer Sicht eine Arbeitsunfähigkeit besteht – unabhängig davon, ob die Erkrankung oder Verletzung selbstverschuldet ist oder nicht. Die Beurteilung, ob eine Selbstverschuldung vorliegt, ist nicht Aufgabe des Arztes.

Der Arbeitnehmer hat sich beim Fußball sein Knie gebrochen. Gilt dies auch als selbstverschuldete Krankheit?

Ein Unfall beim Fußball gilt in der Regel nicht als selbstverschuldet im arbeitsrechtlichen Sinne, solange sich der Mitarbeiter an die Regeln gehalten hat und keine grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Handlungen vorliegen. Selbstverschuldung liegt nur vor, wenn der Mitarbeiter grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat, also zum Beispiel bewusst gegen Sicherheitsregeln verstoßen hat. Fußball ist kein gefährlicher Sport im arbeitsrechtlichen Sinne.

Dauer Entgeltfortzahlung: Falls Mitarbeiter in den ersten 1-3 Tage ohne eAU wegen Krankheit abwesend sind, und danach wird festgestellt, dass die Arbeitsunfähigkeit doch sehr lange dauert (über 6 Wochen). Wird die 6 Wochen Entgeltfortzahlung ab den ersten tatsächlichen Krankheitstag gezahlt, oder erst wenn die eAU erstellt ist (1-3 Tag nach dem Anfang der Krankheit)?

Die 6-Wochen-Frist für die Entgeltfortzahlung (42 Kalendertage) beginnt mit dem ersten Tag der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit, auch wenn die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) erst später ausgestellt wird. Die Tage ohne eAU werden in die Frist eingerechnet, sobald die Arbeitsunfähigkeit nachträglich bescheinigt wird. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die eAU bereits ab dem ersten Tag vorliegt, muss dies aber nicht tun. Die Frist beginnt jedoch stets mit dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit, nicht mit dem Tag der Ausstellung der eAU.

Was ist der Unterschied zwischen unbezahlttem Urlaub und unbezahlten Erholungsurlaub?

Unbezahlter Urlaub ist eine Freistellung ohne Entgelt, meist aus persönlichen Gründen.

Unbezahlter Erholungsurlaub ist eine besondere Form des unbezahlten Urlaubs, die ausschließlich der Erholung dient.

Entgeltfortzahlungsanspruch:

Wenn der unbezahlte Urlaub ausdrücklich der Erholung dient (sog. unbezahlter Erholungsurlaub), gilt bei Arbeitsunfähigkeit das Gleiche wie beim

bezahlten Urlaub: Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei normalem unbezahltem Urlaub besteht in der Regel kein Entgeltfortzahlungsanspruch.

Wie sieht das aus, mit risikoreichen Hobbys/Sportarten? Wenn schon ein größeres Verletzungsrisiko besteht und es im Rahmen dessen zu einem Unfall kommt?

Bei besonders gefährlichen Sportarten oder risikoreichen Hobbys kann im Einzelfall von Selbstverschuldung ausgegangen werden, insbesondere wenn grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt wurde.

Das Vorliegen von Selbstverschuldung ist jedoch immer eine Einzelfallentscheidung.

Regelmäßige Sportarten wie Fußball oder Joggen gelten nicht automatisch als selbstverschuldet. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer gegen allgemein anerkannte Sicherheitsregeln verstoßen hat oder bewusst ein erhöhtes Risiko eingegangen ist.

Wenn Mitarbeiter erst unentschuldigt fehlen und nicht fristgerecht eine Arbeitsunfähigkeit anzeigt. Besteht dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch rückwirkend für die Zeit der unentschuldigten Abwesenheit?

Wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt fehlt und die Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig angezeigt wurde, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Tage der unentschuldigten Abwesenheit.

Wird die Arbeitsunfähigkeit nachträglich bescheinigt und liegt keine Arbeitsbummelei vor, kann Entgeltfortzahlung rückwirkend gewährt werden. Der Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer arbeitswillig war und die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich bestand. Die Beweislast liegt beim Arbeitnehmer.

Wann beginnt die Arbeitsunfähigkeit, wenn der Arbeitnehmer am ersten Tag der AU noch (teilweise) gearbeitet hat?

Wurde am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, beginnt die Frist für die Entgeltfortzahlung erst am Folgetag. Der angebrochene Arbeitstag wird nicht in die 6-Wochen-Frist eingerechnet.

Eine neue Krankheit schließt sich an die alte Krankheit an. Besteht dann neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Endet die erste Arbeitsunfähigkeit und beginnt ab dem Folgetag eine neue Arbeitsunfähigkeit mit einer anderen Diagnose, besteht ein neuer

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die neue Erkrankung.
Sind die Krankheiten identisch und liegt zwischen den Arbeitsunfähigkeiten weniger als sechs Monate, werden die Zeiten zusammengerechnet.

Falls Arbeitnehmer oft und lange krank sind, wie kann der Arbeitgeber herzufinden, ob es um die "dieselbe Krankheit" geht?

Das können Sie im Rahmen der Vorerkrankungsanfrage mit der Krankenkasse klären. Sofern es die gleiche Erkrankung ist, sind die Zeiträume zusammenzurechnen.

Ende 1. AU am Freitag, neue 2. AU ab Montag - dazwischen liegt ein arbeitsfreies Wochenende. Entsteht neuer Entgeltfortzahlungsanspruch oder werden beide Zeiträume zusammengezogen, weil der AN nicht wieder arbeitsfähig geworden ist.

Liegt zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der zweiten Arbeitsunfähigkeit nur ein arbeitsfreies Wochenende, ist zu prüfen, ob es sich tatsächlich um dieselbe Erkrankung handelt.

Die Krankenkasse kann im Rahmen einer Vorerkrankungsanfrage Auskunft geben. Bei gleicher Erkrankung werden die Zeiten zusammengerechnet.

Zusammenhangsanfrage bei Krankenkasse. Falls die Krankenkasse mitteilt, dass es tatsächlich eine dieselbe Krankheit ist. Was dann?

Geben wir der Krankenkasse Bescheid, dass wir als Arbeitgeber nicht mehr Entgelt bezahlen, und die Kasse muss mit Krankengeld anfangen?

Stellt die Krankenkasse fest, dass es sich um dieselbe Erkrankung handelt und der Entgeltfortzahlungszeitraum bereits erschöpft ist, endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Die Krankenkasse fordert dann elektronisch eine Verdienstbescheinigung vom Arbeitgeber an und zahlt ab diesem Zeitpunkt Krankengeld.

Der Arbeitgeber muss die Krankenkasse nicht gesondert darüber informieren, dass er die Entgeltfortzahlung einstellt – die Krankenkasse leitet dies selbstständig ein.

Wir hatten eine Kollegin, die "Ärzte-Hopping" bei Psychischer Erkrankung

gemacht hat. Jeder Arzt hat eine neue Diagnose erstellt. Wir waren insgesamt über 6 Monate (bis zum Rentenbeginn) in der Lohnfortzahlung. Sie war vereinzelte Tage in der Arbeit oder hat Urlaub genommen und Überstunden eingebracht. Könnte man solche Tatbestände vermeiden?

Das „Ärzte-Hopping“ lässt sich als Arbeitgeber nicht verhindern. Sie können eine Vorerkrankungsanfrage bei der Krankenkasse stellen, um den Zusammenhang der Arbeitsunfähigkeiten zu prüfen. Eine Handhabe gegen legitime ärztliche Bescheinigungen gibt es nicht.

Bei einer wiederholten Arbeitsunfähigkeit mit der gleichen Diagnose, monatlich 1-3 Tage AU. Wenn dann innerhalb von 12 Monaten 6 Wochen "voll" sind, muss der AG weiterhin EFZ leisten?

Wenn innerhalb von 12 Monaten insgesamt 42 Kalendertage (6 Wochen) Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung bestehen, endet die Entgeltfortzahlung. Die Tage müssen nicht am Stück liegen.

Muss nach Ende der Beschäftigung, aufgrund Kündigung in der Probezeit, die Entgeltfortzahlung erfolgen?

Wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit endet, endet die Entgeltfortzahlung mit dem Beschäftigungsende. Erfolgt die Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit, muss der Arbeitgeber für bis zu 6 Wochen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit weiterzahlen, auch über das Arbeitsverhältnis hinaus.

Bei der Entgeltermittlung für die Krankenkasse gebe ich das Entgelt vor der Erkrankung bekannt. Muss ich hier die Krankenkasse über die Tarifierhöhung informieren, wenn diese erst in Kraft tritt, nachdem die Krankenkasse schon das Krankengeld zahlt?

Sie müssen die Krankenkasse nicht über eine Tarifierhöhung informieren, die nach Beginn der Krankengeld-Zahlung in Kraft tritt. Das Krankengeld wird weiterhin auf Basis des vorherigen Entgelts berechnet.

Ein Arbeitnehmer ist zu 50% in Kurzarbeit und ist mehrere Wochen arbeitsunfähig. Erhält der Arbeitnehmer die EFZ für 6 Wochen nur vom AG bezahlt? Oder müssen die Ausfallstunden für Kurzarbeit in Höhe des KUG von der Agentur für Arbeit erstattet werden?

Kranktage, die als Kurzarbeitstage geplant sind, werden mit Krankengeld in Höhe des KUG abgedeckt. Für Kranktage ohne Kurzarbeit zahlt der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung. Eine Erstattung durch die Agentur für Arbeit erfolgt nicht für Entgeltfortzahlung, sondern für Kurzarbeitergeld.

Kranktage die als KUG Tage geplant sind, sind KUG Kranktage und man erhält die Erstattung von der Arge? Kranktage für die kein KUG geplant ist, leistet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung?

Während Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer ein gemindertes 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. 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.

Darf ein Arbeitnehmer, der in Deutschland wohnt und arbeitet, eine Krankschreibung von einem Arzt aus Ausland holen, wenn er nicht im Urlaub ist, sondern ganz normal im Alltag? Beispiel: Mitarbeiter kommt aus Schweden, arbeitet und wohnt aber in Deutschland. Sie wird krank und braucht eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber. Die Mitarbeiterin hat einen bekannten Arzt in Schweden, von wem sie dann die Krankschreibung elektronisch holt. Muss/kann der Arbeitgeber solche AU akzeptieren?

Der Arbeitgeber muss eine ausländische Krankschreibung nicht akzeptieren. In Deutschland ist die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) vorgeschrieben. Nur in Ausnahmefällen (z.B. Auslandsaufenthalt) kann eine ausländische Bescheinigung akzeptiert werden, dies ist aber nicht verpflichtend.

Bei freiwilliger Blutspende stellen wir die MA frei. Hier ist aber keine Erstattung des Arbeitsentgeltes

möglich. Es wird nicht für eine bestimmte Person spendet

Für die freiwillige Blutspende ist keine Entgeltfortzahlung vorgesehen und keine Erstattung nach dem AAG möglich.

Kann ich den gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse zurückfordern? Wir haben bisher nur den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot beantragt.

Ja, der gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist im Rahmen der U2 erstattungsfähig.

Wie wird der Erstattungsbetrag bei Kurzarbeit berechnet?

Die Erstattung erfolgt in Höhe des fortgezählten Arbeitsentgelts.

Wie verhält es sich mit kurzfristig Beschäftigten? Haben diese einen Anspruch auf EFZ?

Auch kurzfristig Beschäftigte haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern sie mindestens vier Wochen beschäftigt waren.

Wenn auf der eAU keine Ärzte mehr erkennbar sind, kann ich herausfinden, ob der Arbeitnehmer regelmäßig neue Ärzte nutzt?

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist es für den Arbeitgeber nicht relevant, ob der Mitarbeitende regelmäßig neue Ärzte nutzt.

U1/U2 beides nicht für Geschäftsführer?

Nach dem Rundschreiben gehören Geschäftsführer nicht zu den anzurechnenden Mitarbeitern für das Umlageverfahren U1. Zur U2 sind nur Beiträge zu zahlen, wenn der Geschäftsführer als Arbeitnehmer einzustufen ist.

Was ist für den Arbeitnehmer bzw. für den Arbeitgeber zu beachten, wenn der Arbeitnehmer während einer gültigen Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder aufnimmt? Was ist, falls er sich nach der Rückkehr wieder schlechter fühlt?

Kommt der Mitarbeitende früher zurück, endet die ursprüngliche AU. Sollte er dann wieder krank werden, ist eine neue AU-Bescheinigung erforderlich.

Muss die Entgeltfortzahlung bei einem bezahlten Praktikum erfolgen? Sowohl bei

**freiwilliger Zahlung also auch bei
Pflichtzahlung?**

Auch gegen Entgelt beschäftigte
Praktikanten haben Anspruch auf
Entgeltfortzahlung, sofern sie mindestens
vier Wochen beschäftigt waren.

**Kann ich eine Vorerkrankungsabfrage
auch nach einer beendeten AU
abfragen?**

Ja, eine Vorerkrankungsabfrage kann auch
nach Ende der AU erfolgen.