

Powered by:

HAUFE.

TK
Die
Techniker

Entgeltfortzahlung und die Umlagen U1 und U2

Fachinformation für Firmenkunden 2024

Jürgen Heidenreich, 10. September 2024

Referent



Jürgen Heidenreich

TK-Podcast | „Global gesprochen“
zur internationalen Beschäftigung

- gelernter Sozialversicherungsfachwirt
- Studium der Pädagogik und Psychologie
- langjährig als Ausbilder und Führungskraft tätig
- seit 20 Jahren freier Fachjournalist und Buchautor

Inhaltsverzeichnis

Die Geschichte – ein kurzer Rückblick	4
Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit	6
Die Höhe des Entgeltanspruchs	21
Entgeltfortzahlung wegen Mutterschaft	24
Andere Entgeltfortzahlungsansprüche	28
Die Entgeltfortzahlungsversicherung	30
Umfang der Erstattung	39
Verfahren	44
Schadenersatzanspruch bei Fremdverschulden	48



1.

**Die Geschichte – ein
kurzer Rückblick**

Die Geschichte der Entgeltfortzahlung

Am 1. Januar 1970 trat das Lohnfortzahlungsgesetz (für Arbeiter) in Kraft

- Vorher nur Gehaltsfortzahlungsanspruch (nach BGB/HGB) für Angestellte
- Einführung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter - nur für mehr als zehn Wochenstunden
- Einführung Lohnfortzahlungsversicherung (nur Arbeiter) zur Entlastung kleinerer Betriebe
- Entgeltfortzahlungsgesetz 1994 – Gleichstellung Arbeiter/Angestellte
- Erstattung noch über LFZG bis 2005
- Aufwendungsausgleichsgesetz - U2 für alle Unternehmen - 2006



2.

**Anspruch auf
Entgeltfortzahlung
wegen Krankheit**

Anspruchsvoraussetzungen

- Laufendes, ununterbrochenes Arbeitsverhältnis (nach Ablauf von vier Wochen – Wartezeit)
- Arbeitsunfähigkeit als Folge der Krankheit ist alleiniger Grund für die Arbeitsverhinderung
- Die Arbeitsunfähigkeit ist nicht selbst verschuldet



Das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt für alle:

- Arbeiter und Angestellte
- Auszubildende
- Minijobber
- Studenten
- Rentner

Ausnahme| Beamte

Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt:

- Die Fortzahlung des Entgelts an Feiertagen
- Die Fortzahlung des Entgelts wegen Krankheit

Die Fortzahlung des Entgelts im Rahmen des Mutterschutzes regelt das Mutterschutzgesetz

Weitere Regelungen finden sich u.a. im BGB und BBIG

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Fristen

Für die Entgeltfortzahlung gibt es unterschiedliche Fristen:

- Vier Wochen
- Sechs Wochen
- Sechs Monate
- Zwölf Monate

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Fristen

Die vier Wochen-Frist (Wartezeit)

Anspruch auf die Entgeltfortzahlung besteht erst nach einer Beschäftigungsdauer von vier Wochen.

Ausnahmen:

- Regelung in einem Tarifvertrag
- Regelung in einem Arbeitsvertrag
- Beschäftigungswechsel innerhalb des Unternehmens

Die Wartezeit

Beispiel

Beginn der Beschäftigung: 1. August 2024

- Arbeitnehmer A: Arbeitsunfähig ab 10. September 2024
- Arbeitnehmer B: Arbeitsunfähig ab 19. August 2024

Beurteilung:

- Arbeitnehmer A hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab 10. September 2024, denn die Vier-Wochen-Frist endete am 28. September (längstens für sechs Wochen, also bis 8. November 2024 = 42 Kalendertage)
- Arbeitnehmer B hat zunächst keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da er innerhalb der Vier-Wochen-Frist erkrankte. Der Anspruch beginnt erst am 29. August 2024, besteht dann aber auch für längstens sechs Wochen (bis 9. Oktober 2024)

Wichtig! AU-Zeiten während der Wartezeit werden nicht auf Entgeltfortzahlungsanspruch angerechnet.

Beginn der Arbeitsunfähigkeit vor Beschäftigungsbeginn

Arbeitsentgelt wird nicht vom
vereinbarten Beschäftigungsbeginn an
gezahlt (Wartezeit)

Entgeltfortzahlung und Anmeldung
zur Sozialversicherung ab Beginn
der fünften Woche

Arbeitsentgelt wird ab vereinbartem
Beschäftigungsbeginn gezahlt
(keine Wartezeit)

Entgeltfortzahlung und Anmeldung
zur Sozialversicherung ab
vorgesehenem Beginn

Die Sechs-Wochen

Sechs Wochen sind 42 Kalendertage – aber nicht immer!

- Beginnt die Arbeitsunfähigkeit an einem Arbeitstag **vor** Arbeitsbeginn, zählt der Tag bei der Berechnung der 42 Tage mit.
- **Beispiel:**
Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 12. Mai **vor** Arbeitsbeginn
Die Entgeltfortzahlung läuft vom 12. Mai bis 22. Juni (42 Tage)
- Beginnt die Arbeitsunfähigkeit im Laufe eines Arbeitstages, zählt der Tag bei der Berechnung der 42 Tage **nicht** mit.
- **Beispiel:**
Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 12. Mai **nach** Arbeitsbeginn
Die Entgeltfortzahlung läuft vom 13. Mai bis 23. Juni (42 Tage)

Die Sechs-Wochen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung während derselben Krankheit besteht für sechs Wochen innerhalb eines Jahres

- Ein neuer Anspruch beginnt, wenn für mindestens **sechs Monate** keine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit bestanden hat.
- Ein neuer Anspruch beginnt, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit **zwölf Monate** vergangen sind.

Die Sechs-Wochen

Wann handelt es sich um dieselbe Krankheit?

- Beurteilung obliegt grundsätzlich dem Arzt
- Die Beweispflicht liegt beim Arbeitgeber (wenn er die Entgeltfortzahlung verweigert)
- Anfrage bei der Krankenkasse möglich (elektronisch)
- Dort liegen aber nur die ärztlich bestätigten AU-Zeiten vor (Drei-Tage-Regelung)

Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn es sich – trotz zeitlichen Zwischenraums – um dasselbe Grundleiden handelt, beispielsweise eine Herzerkrankung.

Bei einer Erkältung oder einem grippalen Infekt handelt es sich in aller Regel nicht um dieselbe Krankheit – man geht von einer erneuten Infektion aus.

Die Sechs-Monats-Frist

Berechnung: Die Sechs-Monats-Frist läuft vom Beginn der zu beurteilenden Arbeitsunfähigkeit rückwärts.

Beispiel:

- Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 6. Oktober 2024
- Sechs-Monats-Frist läuft vom 5. Oktober 2024 zurück bis 6. April 2024

Lag in diesem Zeitraum keine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung wie ab 6. Oktober vor, besteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

In dieser Zeit liegende Arbeitsunfähigkeiten wegen anderer Erkrankungen spielen für den Anspruch keine Rolle.

Die Zwölf-Monats-Frist

Berechnung: Die Zwölf-Monats-Frist läuft vom Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit vorwärts. Innerhalb dieser Zeit besteht für dieselbe Erkrankung nur für insgesamt 42 Tage Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Danach beginnt ein neuer Anspruch.

Beispiel:

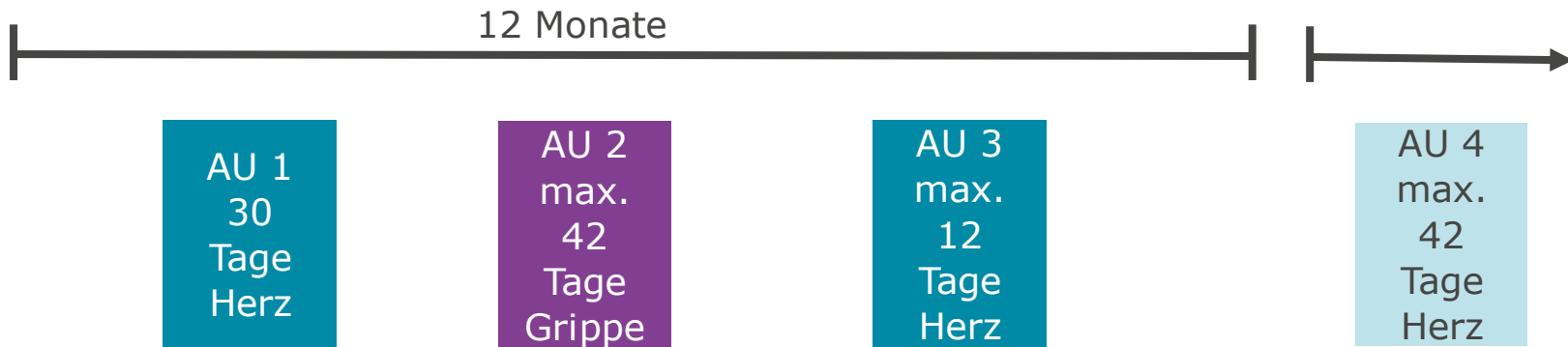
- Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 6. März 2024
- Zwölf-Monats-Frist läuft vom 6. März 2024 bis 5. März 2025

In diesem Zeitraum besteht bei Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung ein Anspruch auf insgesamt sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Ausnahme bei sechs Monaten ohne Arbeitsunfähigkeit.

In dieser Zeit liegende Arbeitsunfähigkeiten wegen anderer Erkrankungen spielen für den Anspruch keine Rolle.

Die Zwölf-Monats-Frist

Beispiel



- Die wiederholte AU Herzkrankheit lässt bei AU 3 nur noch den Restanspruch von 12 Tagen zu.
- Für AU 2 besteht ein neuer Anspruch, da es sich um eine andere Erkrankung handelt.
- Bei AU 4 entsteht neuer Anspruch für bis zu sechs Wochen, weil der Beginn außerhalb des 12-Monats-Zeitraums liegt.

Die Sechs-Wochen

Was noch wichtig ist:

- Tritt zu einer Erkrankung eine andere hinzu, verlängert sich der Anspruch dadurch nicht
- Der Anspruch endet spätestens mit dem Ende der Beschäftigung (außer bei Kündigung wegen Krankheit)
- Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist arbeitgeberbezogen. Bei Beschäftigungswechsel spielen die Vorerkrankungen daher keine Rolle mehr.
- Bei einer selbstverschuldeten Krankheit bestehe kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

A photograph of a person's hands using a calculator on a desk. The person is wearing a striped shirt. The background is blurred, showing office equipment. A large blue square overlay is positioned on the right side of the image, containing the white text '3.'. Below the blue square, the background transitions to a solid grey color.

3.

Die Höhe des Entgeltanspruchs

Wie hoch ist der Anspruch auf die Entgeltfortzahlung?

Grundsätzlich gilt das Entgeltausfallprinzip:

- Der Arbeitnehmer erhält während der Arbeitsunfähigkeit das Entgelt, das er ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte
- Während der Arbeitsunfähigkeit eintretende Veränderungen werden berücksichtigt, zum Beispiel Tarifierhöhung, Beförderung
- Das gilt auch bei der Übernahme von Auszubildenden – ab dem ersten Tag des Arbeitnehmersverhältnisses ist das dann zustehende Entgelt zu zahlen

Wie hoch ist der Anspruch auf die Entgeltfortzahlung?

Beispiel:

- Ende des Ausbildungsverhältnisses am 25. Juni,
- Übernahme als Angestellter ab 26. Juni
- Arbeitsunfähig vom 20. Juni bis 15. Juli

Entgeltfortzahlung

- bis zum 25. Juni in Höhe der Ausbildungsvergütung (sechs Tage),
- ab 26. Juni in Höhe des Angestelltengehalts bis zum 15. Juli (20 Tage),
- insgesamt 26 Tage.



4.

**Entgeltfortzahlung
wegen Mutterschaft**

Schwangerschaft/Mutterschaft

Mutterschaftsgeld und Zuschuss während der Schutzfristen

- Sechs Wochen vor der Geburt
- Acht Wochen nach der Geburt
- Zwölf Wochen nach der Geburt (Früh- und Mehrlingsgeburten, behindertes Kind)

Beschäftigungsverbote

- Arbeitsplatzbezogen
- Generelles Verbot

Höhe der Zahlung

Mutterschaftsgeld und Zuschuss während der Schutzfristen

- Mutterschaftsgeld – maximal 13,00 Euro pro Tag
- Arbeitgeberzuschuss – Differenz zum Nettoentgelt

Beschäftigungsverbote

- Arbeitgeber: mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft

Schwangerschaft und Arbeitsunfähigkeit

Besteht die Arbeitsunfähigkeit
wegen allgemeiner Krankheit



Entgeltfortzahlung nach
Entgeltfortzahlungsgesetz

Beschäftigungsverbot
ohne Arbeitsunfähigkeit



Mutterschutzlohn
nach Mutterschutzgesetz

Beschäftigungsverbot
und Arbeitsunfähigkeit



Entgeltfortzahlung nach
Entgeltfortzahlungsgesetz

Schutzfristen vor/nach
Entbindung



Mutterschaftsgeld,
keine Entgeltfortzahlung wegen
Arbeitsunfähigkeit



5.

Andere Entgeltfortzahlungs- ansprüche

Weitere Entgeltfortzahlungsansprüche

- Gesetzliche Feiertage
- Verhinderung ohne eigenes Verschulden
 - Zum Beispiel § 616 BGB
 - § 19 BBiG
- Erkrankung des Kindes



6.

Die Entgeltfortzahlungs- versicherung

Die Entgeltfortzahlungsversicherung(en)

- Entgeltfortzahlung wegen Krankheit (U1)
- Aufwendungen für Mutterschaft (U2)

Für andere Verpflichtungen zur Entgeltfortzahlung
gibt es keine Versicherung

Die Entgeltfortzahlungsversicherung(en)

Unterschiede

U1	U2
Teilnahme nur für Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern	Teilnahme für alle verpflichtend
Erstattung gesetzlich 80 Prozent	Erstattung gesetzlich 100 Prozent
Abweichende Erstattungssätze möglich	Keine abweichenden Erstattungssätze möglich

Die Entgeltfortzahlungsversicherung (U1)

Teilnahme

- Die Teilnahme ist für Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern verpflichtend
- Ausgenommen sind Bund, Länder, Gemeinden und deren Verbände sowie Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Caritas usw.)
- Zusammenrechnung aller Beschäftigten in allen Betrieben/Filialen des Unternehmens
- **Nicht** gezählt werden Auszubildende/Praktikanten, Vorruhestandsgeldbezieher, Altersteilzeitler (Freistellungsphase), Personen in Eltern- oder Pflegezeit, Schwerbehinderte, Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer, Personen im freiwilligen sozialen/ökologischen/kulturellen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst
- Mitarbeiter in Teilzeit werden anteilig angerechnet

Die Entgeltfortzahlungsversicherung(U1)

Teilnahme

Anrechnung von Mitarbeitern in Teilzeit:

Wochenarbeitszeit	Faktor
≤ 10 Stunden	0,25
≤ 20 Stunden	0,50
≤ 30 Stunden	0,75
> 30 Stunden	1,00

Die Entgeltfortzahlungsversicherung(U1)

Teilnahme | Beispiel

Arbeitnehmer	Wöchentliche Arbeitszeit	Anzahl	Faktor	Anrechnung
Angestellte	40 Stunden	13	1	13
Arbeiter	40 Stunden	8	1	8
Auszubildende	40 Stunden	4	---	---
Schwerbehinderte	35 Stunden	2	---	---
Teilzeitbeschäftigte	24 Stunden	1	0,75	0,75
Teilzeitbeschäftigte	17 Stunden	3	0,5	1,5
Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	3	0,25	0,75
Gesamt		34		24

Die Entgeltfortzahlungsversicherung(U1)

Teilnahmevoraussetzung

Teilnahme, wenn	und
der Betrieb während gesamten vorausgegangenen Kalenderjahres bestand,	in mindestens acht Kalendermonaten bis zu 30 anrechenbare Arbeitnehmer
der Betrieb nicht während gesamten vorausgegangenen Kalenderjahres bestand,	während des Bestandes des Betriebes in überwiegender Zahl der Kalendermonate bis 30 anrechenbare Arbeitnehmer
Der Betrieb im laufenden Kalenderjahr errichtet wurde,	während der verbleibenden Monate voraussichtlich bis 30 anrechenbare Arbeitnehmer

Wichtig! Maßgebend ist immer die Anzahl der am ersten eines Monats anrechenbar Beschäftigten.

Die Entgeltfortzahlungsversicherung(U2)

Teilnahme

- Alle Betriebe ohne Rücksicht auf die Anzahl der Beschäftigten
- Auch Bund, Länder, Gemeinden usw.
- Auch Betriebe, in denen ausschließlich Männer beschäftigt sind

Ziel ist die Vermeidung der Diskriminierung von Frauen, wegen der möglichen Kosten bei Schwangerschaft

Welche Ausgleichskasse ist zuständig?

- Zuständig ist immer die bei der gesetzlichen Krankenkasse des Beschäftigten errichtete Ausgleichskasse (gibt es bei jeder Krankenkasse)
- Besteht keine Mitgliedschaft, ist die Krankenkasse zuständig, die die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung erhält (Einzugsstelle)
- Sonst bestimmt der Arbeitgeber die zuständige Krankenkasse/Ausgleichskasse

Achtung! Bei Minijobs ist immer die Minijobzentrale zuständig
– unabhängig von der Krankenkassenmitgliedschaft



7.

Umfang der Erstattung

Umfang der Erstattung

U1

Für die Erstattung wird das fortgezahlte Entgelt zugrunde gelegt.

Ausnahmen:

- Keine Erstattung für „freiwillige“ Zahlung (über sechs Wochen hinaus)
- Keine Erstattung für Fortzahlung wegen Erkrankung des Kindes
- Keine Erstattung für Einmalzahlungen

Erstattet werden können auch Entgeltfortzahlungen
ohne ärztliche Bescheinigung (Drei-Tage-Regelung)

Umfang der Erstattung

U1

Gesetzlich:

- 80 Prozent des fortgezahlten Entgelts und des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen (Pauschalierung der Sozialversicherungsbeiträge möglich). Dazu gehören auch Beitragszuschüsse zur privaten Kranken-/Pflegeversicherung und Beiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen.

Satzung der Ausgleichskasse

- Geringere Erstattungssätze (auch mehrere) möglich
- Ein Erstattungssatz kann als Standard festgelegt werden
- Kein Erstattungssatz unter 50 Prozent

Umfang der Erstattung

U1

TK-Erstattungs- und Umlagesätze:

Erstattungssatz U1	Beitragssatz 2024
70 Prozent (Standard)	2,2 Prozent
50 Prozent (ermäßigt)	1,6 Prozent
80 Prozent (erhöht)	3,4 Prozent

**Wahlmöglichkeit zu Beginn der Versicherung und jeweils zum Jahreswechsel
(muss bis zur Fälligkeit des Januarbeitrags bei der TK vorliegen)**

Umfang der Erstattung

U2

Gesetzlich:

- 100 Prozent des Mutterschutzlohns (Beschäftigungsverbot) bzw. des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld und des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen (dazu gehören auch Beitragszuschüsse zur privaten Kranken-/Pflegeversicherung und Beiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen).

Satzung der Ausgleichskasse

- Kein geringerer Erstattungssatz möglich
- Aber Pauschalierung der Sozialversicherungsbeiträge möglich

TK-Umlagesatz U2 = 0,44 Prozent



8.

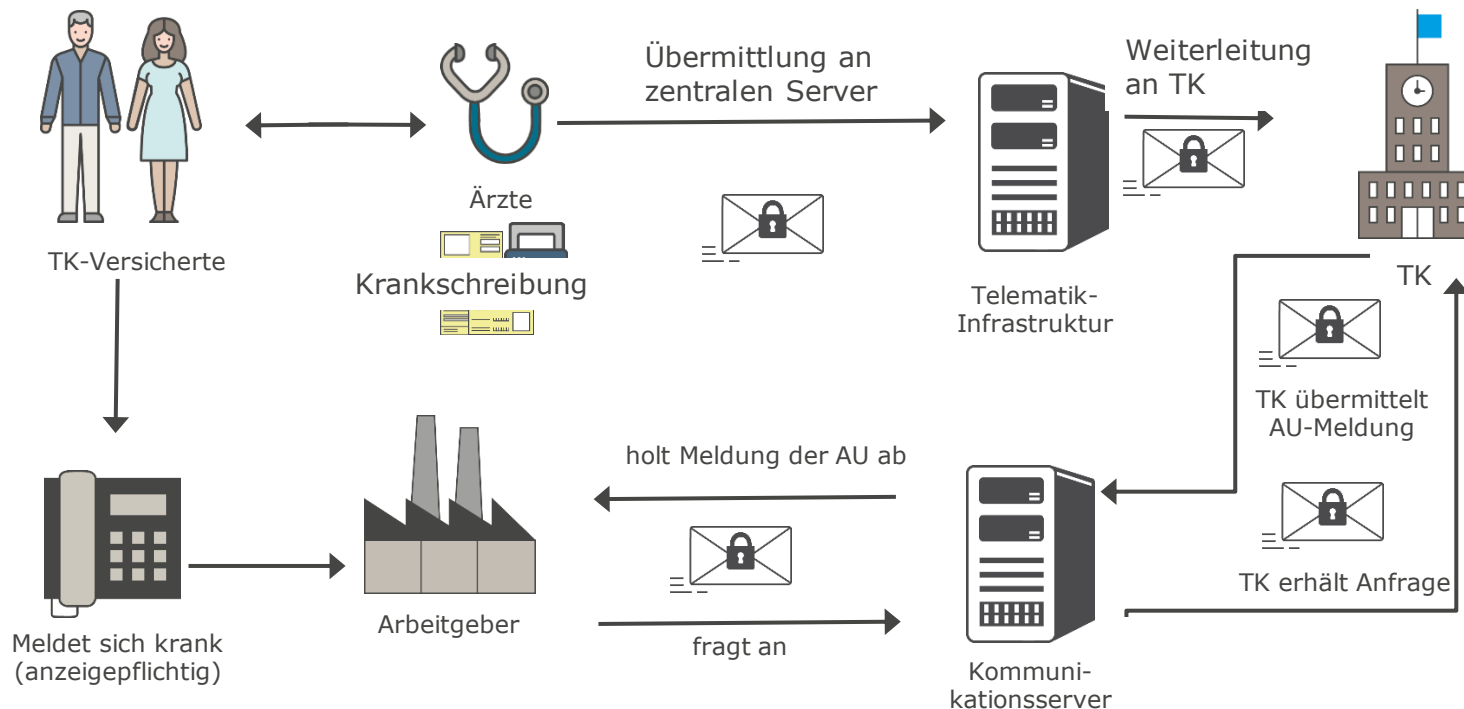
Verfahren

Elektronische AU-Bescheinigung

Datenabruf durch Arbeitgeber

- Voraussetzung für die Abfrage des Arbeitgebers ist die (telefonische) Krankmeldung des Beschäftigten.
- Um welche Zeit es geht, wird im Feld „**AU_ab_AG**“ angegeben.
- Die an den Arbeitgeber übermittelten Daten sind dieselben wie früher auf dem „gelben Schein“. Aber neu: Es wird keine Angabe über den behandelnden Arzt gegeben.
- Rückmeldung erfolgt, wenn Daten bei der Krankenkasse vorliegen.
- Ab 1. Januar 2025 soll eine Rückmeldung mit dem Grund „In Prüfung“ möglich sein.
- Bei einem zwischenzeitlichen Krankenkassenwechsel kann die Rückmeldung von einer anderen Kasse als angefragt kommen.

eAU – so läuft das Verfahren



Elektronische AU-Bescheinigung

Noch nicht integrierte Personenkreise

Das elektronische Übermittlungs- und Abrufverfahren funktioniert (noch) nicht bei

- Vorsorge-/Rehaleistungen (wird voraussichtlich ab 2025 möglich),
Ausnahme: Entlassungsmanagement (bereits jetzt möglich),
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von privat Krankenversicherten,
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus dem Ausland,
- geringfügig Beschäftigte in **Privathaushalten**.

Elektronische Abfrage der Vorerkrankungszeiten für die Entgeltfortzahlung

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer ist gesetzlich krankenversichert,
- in den letzten sechs Monaten vor Beginn der abzuklärenden Arbeitsunfähigkeit liegt mindestens ein bescheinigter Arbeitsunfähigkeitszeitraum vor,
- aktuelle und zu prüfende Erkrankung liegen bescheinigt (eAU) vor und
- alle Krankheiten zusammen umfassen mindestens 30 Tage.

Abfrage über Entgeltabrechnungsprogramm oder Meldeportal

Beispiele zur Vorerkrankungsabfrage

Beispiel A (Herr Klein)

Aktuelle AU: 18.2. – 28.2.2024

1. Vorerkrankung: 15.12. – 26.12.2023

2. Vorerkrankung: 2.9. – 29.9.2023

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

Beispiel B (Frau Klein)

Aktuelle AU: 18.2. – 28.2.2024

1. Vorerkrankung: 15.12. – 26.12.2023

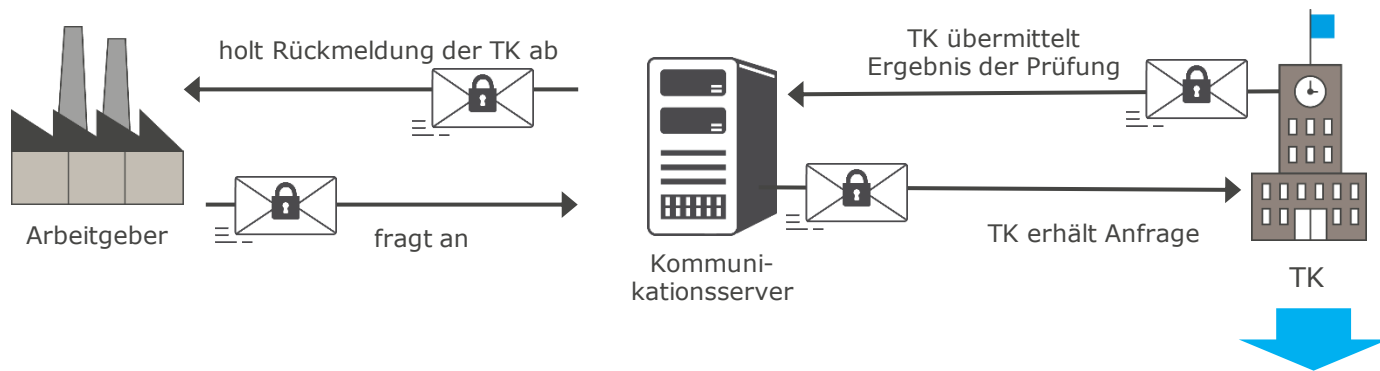
2. **Vorerkrankung:** **1.4. – 28.4.2023**

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

2. Vorerkrankungszeit darf nicht mit abgefragt werden, da zwischen der 1. und der 2.

Vorerkrankungszeit mehr als 6 Monate ohne AU liegen (neuer Anspruch)

Abfrage Vorerkrankungen – so läuft das Verfahren



Anfragen und Rückmeldungen der Vorerkrankungszeiten erfolgen über das Verfahren **DTA EEL**

Prüfung der Vorerkrankungen anhand vorliegender Diagnosen – ggf. Rücksprache mit Arzt oder Med. Dienst

Abfrage und Prüfung der Vorerkrankungszeiten

Beispiel

Herr Groß ist arbeitsunfähig seit 21.2.2024.

AU-Bescheinigungen liegen vor wegen Vorerkrankungen:

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

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

Beurteilung siehe nächste Folie

Abfrage und Prüfung der Vorerkrankungszeiten

Beurteilung

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



9.

Schadenersatzansprüche bei Fremdverschulden

Ansprüche bei Drittverschulden

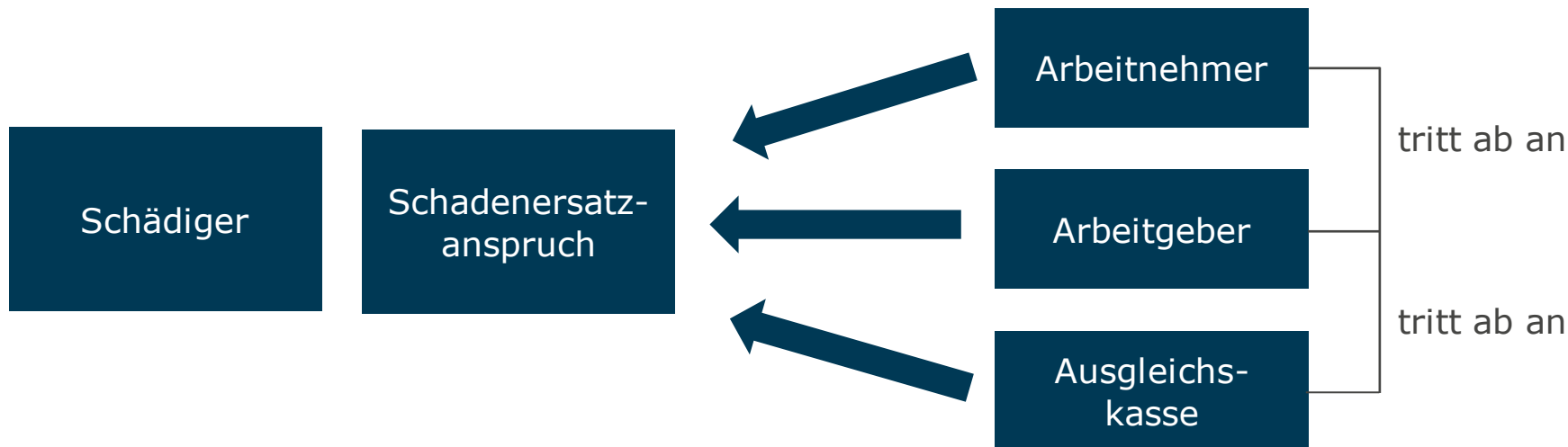
Forderungsübergang bei einem Verschulden Dritter, wenn die Schädigung des Arbeitnehmers zur Arbeitsunfähigkeit führt

- fortgezahltes Arbeitsentgelt,
- Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung,
- zusätzliche Aufwendungen zur Alters-/Hinterbliebenenversorgung.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber zu informieren und die nötigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Ansprüche bei Drittverschulden

Soweit der Arbeitgeber die Leistungen der EFZ-Versicherung in Anspruch nimmt, gehen die auf ihn übergegangenen Ansprüche an den Schädiger auf die Ausgleichskasse über.





**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
Broschüre Beiträge	2138524
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134336
SV-Update	2164742
Lohnsteuer-Update	2167844