



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND TEILARBEITSUNFÄHIGKEIT

TEILARBEITS- UNFÄHIG

Am 10.7.2026 wurde das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz verabschiedet und am 29.7. auch im BGBl verkündet. Es sieht die Möglichkeit einer Teilarbeitsunfähigkeit vor, die zum 1.1.2028 eingeführt wird.

Seite 4

ARBEITNEHMER- PFLICHT

Ob ein Mitarbeiter voll arbeitsunfähig ist oder in Zukunft teil-arbeitsunfähig: Er muss Ihnen bestimmte Nachweise liefern. Diese sind Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung Ihres Unternehmens.

Seite 6 und 7

ENTGELT- FORTZAHLUNG

Bei Arbeitsunfähigkeit und in Zukunft auch bei Teilarbeitsunfähigkeit zahlt Ihr Unternehmen dem betreffenden Mitarbeiter sein Entgelt weiter. Bei dessen Berechnung gibt es zahlreiche Stolperfallen.

Seite 8 und 9





„Viel Neues kommt
auf Sie zu“

Liebe Leserin, lieber Leser,

rund um die Einführung einer Teilarbeitsunfähigkeit gab es in den vergangenen Monaten viel Wirbel und weitreichende Debatten. Nun haben wir Gewissheit: Bald gehört die starre Unterscheidung zwischen „ganz oder gar nicht arbeitsfähig“ der Vergangenheit an. Stattdessen werden Sie flexibel abgestufte Teilarbeitsunfähigkeitszeiten in Ihren Systemen erfassen und abrechnen müssen. Der offizielle Auftakt für die gesetzlichen Änderungen ist zwar erst auf den 1.1.2028 terminiert. Dennoch sollten Sie nicht in den Wartemodus verfallen. Wer sich nicht schon einige Zeit vor dem Start mit den Neuregelungen auseinandersetzt, riskiert Abrechnungsfehler. Insbesondere bei der sensiblen Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall müssen die neuen Parameter von Tag eins an fehlerfrei ineinandergreifen. Damit Sie beim Reformprozess den Durchblick behalten und wissen, welche Stellschrauben aktuell und in Zukunft entscheidend sind, habe ich die wichtigsten Informationen zur Arbeitsunfähigkeit und Teilarbeitsunfähigkeit auf den folgenden Seiten für Sie gebündelt.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

ZAHLUNGSPFLICHTEN

- 3** Wann Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern grundsätzlich zur Entgeltfortzahlung führt

NEUREGELUNGEN

- 4–5** Teilarbeitsunfähigkeit: So wird sie umgesetzt und diese Auswirkungen hat sie
- 5** Krankengeld und Teilkrankengeld: Das bleibt für Sie zu regeln

NACHWEIS DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

- 6–7** Das müssen Ihnen die Mitarbeiter aktuell und in Zukunft liefern

BERECHNUNGEN

- 8–9** Wie Sie die richtige Höhe der Entgeltfortzahlung betriebsprüfungssicher ermitteln
- 9** Das gilt für die künftige Teil-Entgeltzahlung

ÜBERPRÜFUNGSMÖGLICHKEITEN

- 10** Gründe für Arbeitsunfähigkeit: So stellen Sie die Vorerkrankungsanfrage

SONDERFALL

- 11** So handhaben Sie Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit dem Urlaub des Mitarbeiters

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumburg; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 35 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Lohn & Gehalt aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Waltiyem – AdobeStock

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 37–38/2026 von „Lohn & Gehalt aktuell“ bei.

Wann Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern grundsätzlich zur Entgeltfortzahlung führt

Für Sie als Entgeltabrechner ist die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters vor allem deshalb ein wichtiges Thema, weil Ihr Unternehmen während der Fehlzeit das Entgelt weiterzahlt. Dabei gelten Sonderregeln unter anderem für den Beginn und das Ende der Entgeltfortzahlung sowie bestimmte Bescheinigungspflichten.

Alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – und zwar für die Dauer von 6 Wochen. Das gilt insbesondere für

- Vollzeitkräfte, befristet oder unbefristet beschäftigt,
- Teilzeitkräfte, auch geringfügig entlohnte Minijobber (603-€-Kräfte),
- kurzfristig beschäftigte Aushilfen, wenn diese länger als 4 Wochen am Stück in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind. Aushilfen, deren Arbeitsverhältnis von vornherein auf nicht mehr als 4 Wochen angelegt ist, erhalten weder Entgeltfortzahlung von Ihrem Unternehmen noch Krankengeld von der Krankenkasse. Sie haben aber die Möglichkeit, sich in einem Wahltarif mit Krankengeld bei einer gesetzlichen Krankenkasse zu versichern.
- Auszubildende.

Keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben beispielsweise freie Mitarbeiter Ihres Unternehmens.

Nur wenn die Arbeit ausfällt

Entgeltfortzahlung erhalten ausschließlich diejenigen Mitarbeiter, die an den fraglichen Tagen aufgrund ihres Arbeitsvertrags auch tatsächlich gearbeitet hätten. Ein Arbeitnehmer, der beispielsweise nur montags und dienstags arbeitet und an einem Mittwoch für 3 Tage erkrankt, erhält für Mittwoch, Donnerstag und Freitag keine Entgeltfortzahlung.

Ausnahme Heimarbeiter

Beschäftigt Ihr Unternehmen sogenannte Heimarbeiter? Unter diese Mitarbeitergruppe fallen alle Beschäftigten, die in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigene Wohnung oder selbstgewählte Betriebsstätte) allein oder mit ihren Familienangehörigen im Auftrag Ihres Unternehmens oder Zwischenmeistern (zwischen-geschalteten Subunternehmern) erwerbsmäßig arbeiten. Die Arbeitsergebnisse überlassen Heimarbeiter Ihrem Unternehmen. Diese Beschäftigten sind keine Arbeitnehmer im herkömmlichen Sinn. Für sie gelten deshalb die für Arbeitnehmer geltenden Vorschriften nicht. Heimarbeiter haben auch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

ACHTUNG

Als Ausgleich für den fehlenden Entgeltfortzahlungsanspruch haben diese Mitarbeiter gegen das Unternehmen, das sie einsetzt, aber einen Anspruch auf einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt. Der Zuschlag beträgt

3,4 % des reinen Arbeitsentgelts für Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte,

6,4 % für Hausgewerbetreibende mit höchstens 2 fremden Hilfskräften.

Der Zuschlag ist jeweils sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig.

Nach 4 Wochen Betriebszugehörigkeit

In den ersten 4 Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses besteht der Anspruch eines Mitarbeiters auf Entgeltfortzahlung noch nicht (§ 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Hier springt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sofort die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Die entscheidende 4-Wochen-Frist, in denen noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, ermitteln Sie folgendermaßen:

1. Die Frist beginnt an dem Tag zu laufen, an dem der Mitarbeiter laut Arbeitsvertrag seine Arbeit aufzunehmen hat. Die Frist beginnt dagegen nicht mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags.
2. Die Frist endet exakt 4 Wochen (= 28 Kalendertage) später.

Krank zu Beginn der Beschäftigung?

Erkrankt ein Beschäftigter während der ersten 4 Wochen seines Beschäftigungsverhältnisses, unternehmen Sie zunächst nichts. Sie berechnen keine Entgeltfortzahlung und stellen die Entgeltzahlung ab dem Tag der Arbeitsunfähigkeit ein. Der Mitarbeiter beantragt das Krankengeld direkt bei seiner Krankenkasse.

ACHTUNG

Dauert die Erkrankung eines Beschäftigten über das Ende seiner 4-Wochen-Wartezeit an, hat er vom ersten Tag der 5. Woche im Arbeitsverhältnis Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 Abs. 1 EFZG). Der Anspruch besteht ab diesem Tag für 6 Wochen.

Das gilt bei Eigenverschulden

Ihr Unternehmen darf die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat. Wann ein Verschulden an der eigenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist gesetzlich nicht geregelt. Wichtig ist, dass nur grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz ein Verschulden bedingen. Leichte Fahrlässigkeit, z. B. Schusseligkeit, bedeutet kein Verschulden.

Teilarbeitsunfähigkeit: So wird sie umgesetzt und diese Auswirkungen hat sie

Am 10.7.2026 wurde das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz verabschiedet. Es sieht die Möglichkeit einer Teilarbeitsunfähigkeit vor, die zum 1.1.2028 eingeführt wird. Die Neuregelung sieht eine Evaluation vor. Es werden die Auswirkungen der Neuregelung auf Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Inanspruchnahme und die Auswirkungen auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit untersucht. Die Evaluation erfolgt in zwei Abschnitten: Zunächst nach einem Jahr und abschließend nochmals nach 5 Jahren. Lesen Sie hier, worauf Sie sich einstellen sollten.

Derzeit gibt es im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeit aus arbeitsrechtlicher Sicht zwei Zustände: arbeitsfähig und arbeitsunfähig. Möchte ein Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheini-

gung arbeiten, konnte der Arbeitgeber ihm das nicht ermöglichen, ohne ein gewisses Risiko einzugehen. Künftig wird das unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein.

Folgende Neuerungen werden mit der Teilarbeitsunfähigkeit kommen

THEMA	DAS BEDEUTET KONKRET
Abstufungen	Es wird eine Teilarbeitsunfähigkeit in festen Stufen von 25 %, 50 % und 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geben.
Zustimmungserfordernis	Die Inanspruchnahme einer Teilarbeitsunfähigkeit setzt sowohl die Freiwilligkeit der Arbeitnehmenden als auch die Zustimmung des Arbeitgebers voraus.
Absprache und ärztliche Bescheinigung	Welche Stufe im konkreten Fall gilt, hängt von der Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie von der ärztlichen Bescheinigung ab.
Kein Anspruch des Mitarbeiters	Ein Anspruch von Mitarbeitern auf Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes zur teilweisen Ausübung der bisherigen Tätigkeit besteht nicht.
Entgeltfortzahlung	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit mit anteiligem Arbeitsentgelt zu vergüten. Gleichzeitig bleibt aber der volle Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Außerdem kann aus der teilweisen Tätigkeit während bestehender Arbeitsunfähigkeit nicht auf Beginn, Dauer oder Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs geschlossen werden. Das bedeutet für Ihr Unternehmen: Die teilweise Beschäftigung des Mitarbeiters kann zwar einen praktischen Nutzen haben, Einsparungen gibt es dadurch aber nicht.

Es bleibt beim BEM

Teilarbeitsunfähigkeit ersetzt nicht das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. BEM bedeutet: Ihr Unternehmen muss Beschäftigten eine schrittweise Wiedereingliederung anbieten, wenn sie innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Das BEM dient der Klärung, wie Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die neue Regelung kann deshalb Teil eines BEM sein, ersetzt aber nicht das BEM-Verfahren.

Nur bei mehr als geringfügiger Erkrankung

Eine Teilarbeitsunfähigkeit bei kurzen Infekten etc. wird nicht möglich sein. In diesen Fällen ist eine Anwesenheit von Mitarbeitern im Unternehmen auch kontraproduktiv. Die Neuregelung setzt vielmehr voraus, dass es sich um „nicht nur geringfügige Erkrankungen“ handelt. Nicht nur geringfügig ist in diesem Zusammenhang eine Erkrankung, die nach ärztlicher Einschätzung voraussichtlich mehr als 4 Wochen andauern wird.

Beispiele: Eine psychische Erkrankung, bei der eine schrittweise Belastungssteigerung therapeutisch sogar sinnvoll ist, chronische Wirbelsäulenbeschwerden oder eine Krebserkrankung, bei der während oder nach belastenden Therapiephasen zwar eine gewisse Arbeitsfähigkeit besteht, diese aber eingeschränkt ist

Die ärztliche Feststellung ist Voraussetzung

Eine ärztliche Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit wird zwingend erforderlich sein. Diese muss sich sowohl auf das Vorliegen einer teilweisen Leistungsfähigkeit als auch auf deren quantitativen Umfang beziehen.

ACHTUNG

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber werden die Option haben, die Teilarbeitsunfähigkeit in Textform vorzeitig zu beenden. Anschließend gilt die Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit als Feststellung einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Folgender Ablauf ist im Rahmen einer Teilarbeitsunfähigkeit vorgesehen:

SCHRITT	DAS BEDEUTET KONKRET
1. Feststellung der Arbeitsunfähigkeit	Ein Mitarbeiter ist krank und der Arzt stellt eine Arbeitsunfähigkeit fest.
2. Überlegung, ob teilweise Beschäftigung möglich ist	Kommt eine teilweise Tätigkeit in Betracht, muss der Arbeitnehmer dieser zustimmen. Der behandelnde Arzt stellt dann eine entsprechende Teilarbeitsunfähigkeit in einer der vorgesehenen Stufen fest. Die entsprechende Bescheinigung soll in das übliche elektronische Abrufverfahren integriert werden.
3. Anzeige an den Arbeitgeber	Der Wunsch nach Teilarbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber angezeigt werden.
4. Prüfung durch den Arbeitgeber	Der Arbeitgeber prüft nach der Anzeige innerhalb von 7 Kalendertagen, ob der Arbeitsplatz für eine teilweise Beschäftigung geeignet ist.
5. Rückmeldung durch den Arbeitgeber	Gibt der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist keine Erklärung ab, gilt der Arbeitsplatz nach dem Entwurf als geeignet.
6. Mitteilung des Beginns	Stimmt der Arbeitgeber zu, teilt er dem Beschäftigten den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme in Textform mit.

Krankengeld und Teilkrankengeld: Das bleibt für Sie zu regeln

Ist der Mitarbeiter nach Ablauf der 6-wöchigen Frist für die Entgeltfortzahlung immer noch krank, erhält er von seiner Krankenkasse Krankengeld. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen Ihr Unternehmen hat er nicht mehr.

Teilkrankengeld ab 2028

Die Neuregelung zur Teilarbeitsunfähigkeit sieht auch ein Teilkrankengeld vor. Das geplante Teilkrankengeld soll den krankheitsbedingt nicht erbrachten Arbeitsanteil absichern. Der Arbeitgeber vergütet die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anteilig; die Krankenkasse gleicht den krankheitsbedingten Ausfall über Teilkrankengeld aus. Für Arbeitnehmer kann dies wirtschaftlich vorteilhaft sein, weil neben dem Teilkrankengeld auch Arbeitsentgelt erzielt wird. Für Sie bedeutet das allerdings zusätzliche Bürokratie bei der Entgeltabrechnung und zusätzliche Meldungen.

Versenden Sie eine Entgeltbescheinigung

Ihre Pflicht für einen reibungslosen Krankengeldbezug ist es, an die Krankenversicherung des Mitarbeiters eine Entgeltbescheinigung zu schicken. Diese haben Sie elektronisch zu übermitteln, und zwar 5 Bankarbeitstage vor dem Ende der Entgeltfortzahlung – an die Datenannahmestelle der Einzugsstelle. Dies gilt auch dann, wenn die Datensätze für Rentenversicherung, Unfallversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit bestimmt sind.

Das gilt für die Sozialversicherung

Die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung bleibt bestehen, solange der Mitarbeiter einen Anspruch auf Krankengeld hat bzw.

ein Leistungsträger während einer medizinischen Maßnahme zur Rehabilitation Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld bezahlt. Beiträge zur Sozialversicherung führen Sie in dieser Zeit aber nicht ab.

ACHTUNG

Wird die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen und bezieht der Mitarbeiter dabei Krankengeld, sind Sie zur Abgabe einer Unterbrechungsmeldung verpflichtet. Die Unterbrechungsmeldung erstatten Sie für den Zeitraum „Jahresanfang/Beschäftigungsbeginn bis zum letzten Tag des Entgeltanspruchs vor Krankengeld“.

Wird die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen und bezieht der Mitarbeiter dabei Krankengeld, sind Sie zur Abgabe einer Unterbrechungsmeldung verpflichtet.

ACHTUNG

603-€-Minijobber haben zwar Anspruch auf Entgeltfortzahlung Ihres Unternehmens, sie erhalten aber kein Krankengeld.

Das müssen Ihnen die Mitarbeiter aktuell und in Zukunft liefern

Ob ein Mitarbeiter voll arbeitsunfähig ist oder in Zukunft teilarbeitsunfähig: Er hat immer einen Anspruch auf vollständige Entgeltfortzahlung. Diese machen Sie allerdings von bestimmten Meldungen und Nachweisen des Arbeitnehmers abhängig. Auch Mitarbeiter, die erkranken, obwohl sie am nächsten Tag eigentlich frei gehabt hätten (weil sie nur bestimmte Tage pro Woche arbeiten), müssen sich unverzüglich krankmelden.

Die ärztliche Bescheinigung: aktuelle und geplante Regelungen

Momentan gilt: Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, muss der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegen. Auch hier zählen die freien Tage (auch das Wochenende) eines Beschäftigten mit. Ihr Unternehmen kann aber anordnen, dass Beschäftigte die ärztliche Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag ihrer Erkrankung vorlegen müssen.

ACHTUNG



Geplant ist es, die ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag gesetzlich vorzuschreiben. In diesem Fall könnte der Arbeitgeber aber regeln, dass Mitarbeiter die Bestätigung des Arztes auch zu einem späteren Zeitpunkt ihrer Arbeitsunfähigkeit vorlegen dürfen.

Derzeit sind folgende Meldungen nötig

ZEITPUNKT DER MELDUNG	ART DER MELDUNG
Unverzüglich	Die erste Meldung: das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.
Nach 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit (geplant: ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit), spätestens am darauffolgenden (betrieblichen, nicht individuellen) Arbeitstag. Oder, falls eine entsprechende Regelung existiert: am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.	Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung), die ebenfalls das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer bescheinigt. Die Bescheinigung enthält nicht die Art der Erkrankung.
Nach einer Arbeitsunfähigkeit, die länger dauert, als in der Erstbescheinigung angegeben, wird die Folgebescheinigung umgehend fällig. Diese Bescheinigung ist Voraussetzung für die weitere Entgeltfortzahlung.	Die weiteren ärztlichen Bescheinigungen (Folgebescheinigungen), die das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer bescheinigen. Sie enthalten ebenfalls nicht die Art der Erkrankung.

Krankschreibung ohne Arztbesuch soll entfallen

Im Rahmen der Coronapandemie wurde eine Sonderregelung zur Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit per Telefon eingeführt. Diese Möglichkeit wurde schließlich gesetzlich festgelegt. Dementsprechend dürfen Sie auch eine Krankschreibung akzeptieren, die auf einem Telefongespräch basiert. Diese Möglichkeit soll künftig wieder entfallen.

So funktioniert die eAU im Detail

Bei Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters erhalten Sie grundsätzlich keine Bescheinigung mehr auf Papier. Es bleibt zwar weiterhin dabei, dass Arbeitnehmer Ihnen umgehend (z. B. telefonisch) Bescheid geben müssen, wenn sie arbeitsunfähig sind. Den Nachweis hierfür rufen Sie aber anschließend über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm beim Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Kommunikationsserver) ab. Der Ablauf ist in § 5 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Wenn ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens arbeitsunfähig erkrankt und eine AU vom Arzt benötigt, passiert Folgendes:

- Der Mitarbeiter geht zum Arzt/Zahnarzt. Dieser stellt die Arbeitsunfähigkeit fest oder der Mitarbeiter wird stationär im Krankenhaus aufgenommen. Der Mitarbeiter teilt Ihnen mit, dass er beim Arzt war und dieser die AU bescheinigt.
- Der Arzt/Zahnarzt übermittelt die eAU spätestens am Ende des Tages an die Krankenkasse. Oder das Krankenhaus übermittelt die Zeit des stationären Aufenthalts an die Krankenkasse.
- Sie bzw. der Steuerberater fragen/fragt die eAU über den GKV-Kommunikationsserver an. Die Krankenkasse stellt die eAU auf dem GKV-Kommunikationsserver zur Abholung bereit und Sie bzw. der Steuerberater holen/holt diese ab

ACHTUNG



Für die elektronische Übermittlung der Daten zur festgestellten Teilarbeitsunfähigkeit und für die Ausstellung der Bescheinigung über eine Teilarbeitsunfähigkeit gilt § 109 Sozialgesetzbuch (SGB) IV entsprechend. Das bedeutet: Die Krankenkasse muss nach Eingang der AU-Daten eine Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber erstellen, die insbesondere folgende Daten enthält: den Namen des Beschäftigten, Beginn und Ende der AU oder der Teilarbeitsunfähigkeit, das Datum der ärztlichen Feststellung der AU oder der Teilarbeitsunfähigkeit, die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung.

Seit 2025 gibt es diese 9 Rückmeldegründe

GRUND	BEDEUTUNG	DAS BEDEUTET FÜR SIE
1	Die Anfrage ging an eine unzuständige Krankenkasse oder betrifft eine unbekannte Person.	Sie müssen die Anfrage korrigieren oder die Personendaten überprüfen.
2	Es gibt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und es werden folgende Daten übermittelt: Name der beschäftigten Person, Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung, Angaben zu einem möglichen Unfall (auch Arbeitsunfall) oder zu dessen Folgen.	Sie können die übermittelten Daten nun verarbeiten.
3	Es findet ein stationärer Krankenhausaufenthalt statt und es werden folgende Daten übermittelt: Name der beschäftigten Person, Beginn des Aufenthalts, tatsächliches oder voraussichtliches Ende des Aufenthalts.	Seit 2025 ist das Verfahren für Arbeitgeber erleichtert: Die Krankenkasse übermittelt das tatsächliche Ende eines stationären Krankenhausaufenthalts aktiv an den Arbeitgeber, falls dieser eine AU-Abfrage startet und zuvor das voraussichtliche Entlassungsdatum gemeldet wurde. Sie können die Daten wie jede andere AU verarbeiten.
4	Es liegt kein Nachweis vor, das heißt, die Krankenkasse verfügt nicht über AU-Daten zum abgefragten Datum.	Es handelt es sich um eine reine Zwischennachricht der Krankenkasse an Sie. Geht danach der Krankenkasse innerhalb von 14 Kalendertagen eine AU-Meldung zu, sendet sie die aktualisierten Daten automatisch in einem neuen Datensatz an Sie.
5	Es findet eine Reha/Vorsorge bei stationären Reha- und Vorsorgemaßnahmen statt, in diesem Fall werden folgende Daten übermittelt: Name der beschäftigten Person, Beginn und tatsächliches/voraussichtliches Ende des Aufenthalts.	Dieser Rückmeldegrund ist ebenfalls neu seit 2025. Sie können die übermittelten Daten nun wie jede andere AU verarbeiten.
6	Es findet eine teilstationäre Krankenhausbehandlung statt. Es wird nur übermittelt, dass ein teilstationärer Krankenhausaufenthalt vorliegt – ohne genaue Angabe der Zeiten. Ambulante, vorstationäre und nachstationäre Behandlungen werden nicht übermittelt. Hier stellt der Arzt im Fall einer AU eine eAU oder eine Liegebescheinigung aus.	Sie können eine durch das Krankenhaus auszustellende Anwesenheitsbescheinigung über die tatsächlichen Behandlungstage vom Arbeitnehmer anfordern und sich vorlegen lassen.
7	Die Angelegenheit befindet sich in Prüfung. Es liegt der Krankenkasse eine AU-Bescheinigung in Papierform vor, die aber ungültige Daten enthält, und von der versicherten Person wurde eine Korrektur angefordert. Reicht der Versicherte eine korrigierte AU-Bescheinigung innerhalb von 28 Tagen ein, wird diese an den Arbeitgeber gemeldet.	Diese Rückmeldung ist ebenfalls nur eine Zwischenachricht. Nach Abschluss der Klärung werden Ihnen die Daten nachgemeldet.
8	Dieser Rückmeldegrund wird übermittelt, wenn ausländische oder privatärztliche AU-Zeiten bestätigt wurden. Hier ist eine eAU noch nicht möglich. Sie erhalten nur die Information zurückgemeldet, dass ein Nachweis vorliegt, aber ohne Angabe der genauen Zeiten.	Da Sie nach wie vor über das eAU-Verfahren nur eine Bestätigung darüber erhalten, dass ein Nachweis vorliegt, benötigen Sie vom Mitarbeiter in diesen Fällen weiterhin eine schriftliche Bescheinigung des ausländischen oder des privaten Arztes über die Arbeitsunfähigkeit.
9	Es handelt sich um ein Weiterleitungsverfahren nach § 304 Sozialgesetzbuch (SGB) V bei einem Kassenwechsel. Die AU-Abfrage des Arbeitgebers wurde an die Vorkasse weitergeleitet, weil der Folgekasse noch keine AU-Daten vorliegen. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber auch eine Rückmeldung von der Vorkasse.	Auch diese Rückmeldung stellt nur eine Zwischennachricht dar. Die alte Kasse prüft die Anfrage, die sie von der neuen Kasse erhalten hat. Liegen ihr AU-Daten vor, teilt sie Ihnen diese mit. Wenn nicht, meldet sie dies mit Grund „4“ zurück. Gehen innerhalb von 14 Tagen noch Daten bei der alten Kasse ein, leitet sie diese an Sie weiter.

Wie Sie die richtige Höhe der Entgeltfortzahlung betriebsprüfungssicher ermitteln

Bei Arbeitsunfähigkeit und in Zukunft auch bei Teilarbeitsunfähigkeit zahlt Ihr Unternehmen dem betreffenden Mitarbeiter für maximal 6 Wochen das Arbeitsentgelt weiter, das ihm bei seiner für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Bei der Berechnung der richtigen Höhe gilt es, auf zahlreiche Stolperfallen zu achten.

Beschäftigte haben im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit konkret folgende Ansprüche:

1. Die Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des Arbeitsentgelts (nach § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).
2. „Arbeitsentgelt“ bedeutet dabei Gesamtarbeitsentgelt, d. h. laufendes Entgelt einschließlich aller Zuschläge und der Sonderleistungen selbst.
3. Bei der Ermittlung der Arbeitstage stellen Sie auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers ab. Bei schwankender individueller Arbeitszeit dürfen Sie vom Durchschnitt der vergangenen 3 Monate ausgehen.

4. Erhält der Beschäftigte Akkordlohn, legen Sie der Berechnung den Durchschnittsverdienst zugrunde, den er in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielen kann (§ 4 Abs. 1a Satz 2 EFZG).

ACHTUNG

Tarifverträge können vorsehen, dass sich die Entgeltfortzahlung nicht nach der regelmäßigen individuellen, sondern nach der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit richtet. Achten Sie daher darauf, ob für Mitarbeiter ein entsprechender Tarifvertrag gilt.

Zum Arbeitsentgelt, das Sie fortzahlen, zählen folgende Entgeltbestandteile:

Entgeltbestandteil	Berücksichtigung	Keine Berücksichtigung
Arbeitsentgelt und Zuschläge für Überstunden		x
Aufwendungsersatz, soweit Ihr Unternehmen diese Leistung für tatsächliche Aufwendungen zahlt. Diese entstehen dem Mitarbeiter im Krankheitsfall nicht.		x
Auslösen von Montagearbeitern, wenn sie nicht als pauschaler Aufwendungsersatz bezahlt werden.	x	
Einmalzahlungen		x
Grundentgelt	x	
Inkassoprämien	x	
Kinderzulagen	x	
Leistungszulagen und Prämien	x	
Naturalleistungen, wie z. B. Deputate	x	
Provisionen	x	
Trinkgelder, freiwillige. Ausnahme: Es besteht eine anderweitige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beispielsweise im Arbeitsvertrag.		x
Vermögenswirksame Leistungen	x	
Zulagen wegen besonderer Arbeitsbedingungen, wie z. B. Erschwerniszulagen	x	
Zuschläge zur Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, aber VORSICHT (s. u.)	x	

Vorsicht bei diesen Zuschlägen

Zahlt Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitern Zuschläge für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder für Nachtarbeit (SFN-Zuschlä-

ge), haben die Beschäftigten auch bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf die Zuschläge. Zuschläge für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder für Nachtarbeit sind nur lohnsteuer- und beitragsfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt wer-

den. Diese Voraussetzung erfüllen die Zulagen, die während der Arbeitsunfähigkeit in die Entgeltfortzahlung einfließen, nicht. Sie sind deshalb steuer- und beitragspflichtig. Die fortgezählten Zuschläge zählen damit außerdem vollständig zum Arbeitsentgelt und können zum Überschreiten der 603-€-Grenze eines Minijobbers führen.

ACHTUNG



Der Beschäftigte hat durch die Steuer- und Beitragspflicht der Zuschläge für die Dauer der Entgeltfortzahlung ein geringeres Nettoentgelt. Er wird sich sicher nach dem Grund hierfür erkundigen. Er hat aber keinen Anspruch auf Ausgleich für das Absinken seines Nettoentgelts.

Wie Sie Einmalzahlungen berücksichtigen

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung fließen Einmalzahlungen nicht mit ein. Vielmehr zahlen Sie diese einfach als solche weiter aus – auch während der Arbeitsunfähigkeit. Ihr Unternehmen kann festlegen, dass Sonderzahlungen – beispielsweise eine Weihnachtsgratifikation – bei krankheitsbedingten Fehlzeiten für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit reduziert werden. Die Kürzung muss aber vertraglich festgelegt werden. Sie darf 25 % des Arbeitsentgelts pro Tag der Arbeitsunfähigkeit nicht überschreiten.

Das gilt bei Leistungsentgelt

Erhalten Mitarbeiter Leistungsentgelt, müssen Sie dieses grundsätzlich auch bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berücksichtigen:

1. Entgelt, das Ihr Unternehmen Mitarbeitern in Form einer freiwilligen Einmalzahlung gewährt (z. B. eine Gratifikation, die auf das Jahr bezogen gezahlt wird), dürfen Sie im Krankheitsfall kürzen.
2. Leistungsentgelt, auf das der Mitarbeiter – z. B. aufgrund einer Zielvereinbarung – einen Anspruch hat, müssen Sie fortzahlen. Das gilt auch dann, wenn das Entgelt nicht laufend gezahlt wird. Dann müssen Sie für die Berechnung der Entgeltfortzahlung das Entgelt anteilig berücksichtigen.

Bemessen Sie die Entgeltfortzahlung nach dem Durchschnittsverdienst, den der Mitarbeiter in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielen kann (§ 4 EFG). Dabei können Sie einen Referenzzeitraum festlegen, der Ihnen sachgerecht erscheint.

So berechnen Sie die 6-Wochen-Frist

An welchem Tag die Anspruchsdauer auf Entgeltfortzahlung beginnt, hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet hat. In diesem Fall lassen Sie den angebrochenen Arbeitstag bei der Berechnung der 6-Wochen-Frist unberücksichtigt. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt daher erst am nächsten Tag. Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitstag, in dessen Verlauf er erkrankt ist, noch das volle Entgelt und keine Entgeltfortzahlung.

ACHTUNG



Fällt die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bereits am ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit in vollem Umfang aus, beziehen Sie diesen Tag in die 6-Wochen-Frist mit ein. Bemessen Sie das Entgelt eines Arbeitnehmers nicht nach Stunden und erkrankt er an einem arbeitsfreien Tag (z. B. Samstag), dürfen Sie diesen Tag ebenfalls in die 6-Wochen-Frist einbeziehen.

Die Anspruchsdauer endet mit Ablauf der Arbeitsunfähigkeit, spätestens nach 42 Kalendertagen. Ist ein Mitarbeiter teilarbeitsunfähig, ändert das an der maximalen Bezugsdauer in Zukunft nichts.

Bei Unterbrechungen wieder von vorn

Bei Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses beginnt nach Wiedereinstellung eine neue Wartefrist. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn zwischen dem beendeten und einem neubegründeten Arbeitsverhältnis mit Ihrem Unternehmen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht. Die Rechtsprechung rechnet außerdem Berufsausbildung und anschließenden Arbeitsvertrag zusammen. Wird ein Auszubildender Ihres Unternehmens also im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen, berechnen Sie die Wartefrist nicht neu.

Das gilt für die künftige Teil-Entgeltzahlung

Mitarbeiter, die mit Ihrem Unternehmen vereinbaren, trotz Arbeitsunfähigkeit teilweise zu arbeiten, erhalten zusätzlich zur üblichen Entgeltfortzahlung ein Teil-Arbeitsentgelt von Ihrem Unternehmen. Das bedeutet für Sie als Entgeltabrechner zusätzlichen Aufwand.

Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts während einer Teilarbeitsunfähigkeit gehen Sie vor wie bei der Berechnung eines Arbeitsentgelts, das aufgrund einer Arbeitszeitreduzierung gekürzt werden muss. Sie rechnen das bisherige Entgelt entsprechend der neuen Arbeitszeit um. Konkrete Regelungen hierzu stehen aber noch nicht fest.

ACHTUNG



Aus dem Teil-Entgelt führen Sie Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer ab. Der Beschäftigte erhält die Entgeltzahlung zusätzlich zur Entgeltfortzahlung in voller Höhe.

Gründe für Arbeitsunfähigkeit: So stellen Sie die Vorerkrankungsanfrage

Erkrankt ein Mitarbeiter immer wieder an derselben Krankheit oder gleichzeitig an mehreren Krankheiten, entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung unter Umständen nur einmal. Er endet auch in diesem Fall nach 6 Wochen. Allerdings erfahren Sie als Entgeltabrechner nicht, ob ein Beschäftigter immer wieder an neuen Erkrankungen leidet, ob damit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung immer wieder neu auflebt oder ob dieselbe Erkrankung dazu führt, dass er mehrfach in kurzen Abständen arbeitsunfähig ist und Ihr Unternehmen nach 6 Wochen nicht mehr verpflichtet ist, weiter zu zahlen. Hierfür können Sie die Vorerkrankungsanfrage starten.

Da Sie mit der Bescheinigung des Arztes keine Angaben zur Erkrankung des Mitarbeiters erhalten, können Sie diese Frage nicht allein klären. Deshalb beantragen Sie bei der Krankenkasse elektronisch eine Anfrage über Vorerkrankungszeiten, die Ihnen ebenfalls elektronisch beantwortet wird.

Das gilt bei derselben Erkrankung

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer einen neuen Anspruch auf eine volle 6-wöchige Entgeltfortzahlung, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens 6 Monate arbeitsfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Angerechnet werden können nur Arbeitsunfähigkeitszeiten derselben Krankheit.

Kein Anspruch bei Überlappung

Es gilt die Einheit des Verhinderungsfalls: Folgen zwei Erkrankungen direkt aufeinander, führt die zweite nur dann zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die erste komplett abgeschlossen war (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil 11.12.2019, Az. 5 AZR 505/18). Bei einer neuen Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Erkrankung nach dem vollständigen Abschluss der ersten entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Länge.

So hilft Ihnen die Vorerkrankungsanfrage

Ob es sich bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit immer wieder um dieselbe oder jeweils eine andere Erkrankung handelt, können Sie nicht selbst klären. Deshalb haben Sie die Möglichkeit, sich zwecks Prüfung an die Krankenkasse zu wenden.

Stellen Sie den Antrag im DTA EEL

Die Prüfung zur Anrechnung von Vorerkrankungen bei den Krankenkassen geben Sie im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) in Auftrag. Dafür übermitteln Sie neben den grundsätzlichen Identifikationsdaten den Zeitraum der aktuellen Arbeitsunfähigkeit (AU) und der zu prüfenden Vorerkrankungen an die Krankenkasse. Die Voraussetzungen für die Prüfung von Vorerkrankungen sind die Folgenden:

1. Der Arbeitnehmer ist gesetzlich krankenversichert,
2. die aktuelle und die zu prüfende AU liegen bescheinigt vor,

3. alle Krankheiten zusammen umfassen mindestens 30 Tage,
4. die letzte bescheinigte AU ist nicht schon mindestens 6 Monate alt.

Um zu entscheiden, ob zwischen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ein Zusammenhang besteht, benötigen die Kassen die entsprechenden Diagnosen. Daher kann eine Prüfung immer erst erfolgen, wenn den Krankenkassen alle Arbeitsunfähigkeits-Nachweise vorliegen. Ist dies nicht der Fall, fordert sie die Bescheinigungen unter Umständen vom Versicherten oder vom Arzt nach. Liegen alle Informationen vor, prüft die Krankenkasse anhand der Diagnosen, ob die Vorerkrankungen auf dieselbe Grunderkrankung zurückzuführen sind, die der aktuellen AU zugrunde liegen.

ACHTUNG

Kann die Krankenkasse den Zusammenhang anhand der Diagnosen nicht zweifelsfrei beurteilen, bindet sie die behandelnden Ärzte oder den Medizinische Dienst der Krankenversicherung in die Prüfung ein.

Ihre Beurteilung übermittelt die Kasse ebenfalls im DTA EEL an Sie. Auf Basis der Krankenkassen-Rückmeldung können Sie dann über die Dauer der Entgeltfortzahlung entscheiden. Für die Kommunikation gilt Folgendes:

1. Die Vorerkrankungsanfrage kann nur vom Arbeitgeber/von Ihnen (und nicht von der Krankenkasse) gestartet werden. Die Sozialversicherungsträger können jedoch mehrfach darauf antworten.
2. Jede Vorerkrankung wird getrennt nach Vorliegen des AUNachweises und Anrechenbarkeit beurteilt. Liegt zum Zeitpunkt der Anfrage die zugehörige AUBescheinigung noch nicht vor, brauchen Sie nicht mehr nachzufragen: Die Krankenkassen überwachen den Eingang der AUBescheinigung und beantworten automatisch die vorliegende Anfrage.
3. Mit dem Meldegrund „99“ können Arbeitgeber Veränderungen der Adressierung an die Sozialversicherungsträger melden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Rückantworten der SV-Träger an die Arbeitgeber immer korrekt adressiert sind. Mit dem Meldegrund können Arbeitgeber während eines laufenden Entgeltersatzleistungsbezugs z. B. die Beauftragung eines Steuerberaters oder eines Lohnbüros mitteilen.
4. Das Ende der Entgeltersatzleistung wird automatisch vom Sozialversicherer an Sie gemeldet, wenn der Leistungsbezug durch Erreichen der Höchstanspruchsdauer endet.

So handhaben Sie Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit dem Urlaub des Mitarbeiters

Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließen sich gegenseitig aus. Erkrankt ein Mitarbeiter während seines Urlaubs, gilt deshalb: Dem Beschäftigten werden Urlaubstage, an denen er krank ist, gutgeschrieben (§ 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Für die entsprechenden „Krank-Tage“ erhält er Entgeltfortzahlung und kein Urlaubsentgelt.

Voraussetzung für die Gutschrift der Urlaubstage und gegebenenfalls die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist, dass der betreffende Mitarbeiter Ihnen die Krankheitstage nachweist. Für den Nachweis seiner eigenen Erkrankung muss er die üblichen Meldepflichten erfüllen. Das heißt: Er muss sich zunächst telefonisch bei Ihnen melden sowie gegebenenfalls einen Arzt aufsuchen und eine Erstbescheinigung besorgen. Sobald die Erstbescheinigung am ersten Tag gesetzlich eingeführt wurde, müssen Mitarbeiter die Neuregelung auch für den Urlaub beachten.

TIPP



Meldet sich ein Mitarbeiter bei Ihnen aus dem Urlaub, weil er krank geworden ist und sich die entsprechenden Tage gutschreiben lassen möchte, sollten Sie ihn darauf aufmerksam machen, dass er sich umgehend um eine ärztliche Bestätigung kümmern und Ihnen diese zusenden soll.

Es genügt nicht, dass der Beschäftigte Ihnen irgendwann nach dem Urlaub die Bescheinigung vorbeibringt. Das gilt auch, wenn sich der Mitarbeiter im Urlaub im Ausland befindet. Haben Sie Zweifel an der Echtheit der Bescheinigung oder an der darin getroffenen Aussage, dürfen Sie die Entgeltfortzahlung (zunächst) verweigern.

Keine eigenmächtige Verlängerung

Die Erkrankung führt nicht zu einer automatischen Verschiebung oder Verlängerung desurlaubes. Der Urlaub endet vielmehr zu dem ursprünglich festgelegten Zeitpunkt. Ihr Mitarbeiter muss, wenn er gesund ist, nach dem ursprünglich vorgesehenen Urlaubsende zur Arbeit erscheinen. Den wegen Krankheit nicht verbrauchten Urlaub gewähren Sie auf Antrag zu einem anderen Zeitpunkt. Wurde Ihr Mitarbeiter bereits vor Urlaubsantritt krank, sollten Sie aufgrund Ihrer Fürsorgepflichten grundsätzlich in eine Verschiebung einwilligen. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen.

Dauerkrank: Wann Urlaub nicht verfällt

Normalerweise verfällt Urlaub, der nicht genommen wurde, spätestens am 31.3. des Folgejahres ersatzlos. Diese Deadline gilt aber nicht, wenn ein Mitarbeiter durchgehend krank war und den Urlaub im gesamten vergangenen Urlaubszeitraum deshalb bis zum 31.3. des Folgejahres (und gegebenenfalls darüber hinaus) nicht nehmen konnte. In diesem Fall verfällt der Urlaub (inklusive Zusatzurlaub) erst mit Ablauf von 15 Monaten nach dem jeweiligen Urlaubsjahr.

Beispiel: Ein Mitarbeiter war das gesamte Jahr 2025 arbeitsunfähig krank. Sein Anspruch auf Erholungsurlaub für das Jahr 2025 entstand dennoch in voller Höhe (25 Tage). Der Mitarbeiter bleibt bis zum Ende seiner Beschäftigung am 1.10.2026 durchgehend krank. Sein Urlaub aus 2025 ist nicht zum 31.3.2026 verfallen. Bei Ende der Beschäftigung am 1.10.2026 muss Ihr Unternehmen ihm daher folgende Urlaubsansprüche abgelten:

1. Aus dem Jahr 2025: 25 Tage (nicht am 31.3.2026 verfallen).
2. Aus dem Jahr 2026: ebenfalls 25 Tage, da die 6-monatige Wartezeit für den vollständigen Urlaubsanspruch in 2026 beim Ende der Beschäftigung wiederum erfüllt wurde.

Ergebnis: Ihr Unternehmen muss dem Beschäftigten 50 Tage Urlaub abgelten.

Vergessen Sie den Hinweis nicht!

Der Urlaubsverfall (beispielsweise am 31.3. des Folgejahres oder bei durchgehend Langzeiterkrankten 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres) tritt nur ein, wenn Ihr Unternehmen rechtswirksam auf den Resturlaub und dessen Verfall hinweist. Der Hinweis an die betreffenden Mitarbeiter muss schriftlich und zu einem Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiter ihren Urlaub noch nehmen könnten, erfolgen.

ACHTUNG



Die Vorschrift zwingt einen Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings sind alle Unternehmen gehalten, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter tatsächlich in der Lage sind, ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Hierfür müssen sie die Beschäftigten erforderlichenfalls förmlich auffordern, ihren Urlaub zu nehmen.

Eine generelle Information an alle Mitarbeiter, dass noch nicht genommener Urlaub verfallen kann, genügt dabei nicht. Zulässig ist es, wenn Sie die betreffenden Mitarbeiter über ihre Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall per Textform unterrichten. Unter die Textform fallen beispielsweise auch E-Mails. Die Unterrichtung darf allerdings nicht allgemein an die Belegschaft per Rund-E-Mail erfolgen. Darüber hinaus darf sie nicht im Arbeitsvertrag vorformuliert sein. Vielmehr muss der Hinweis mindestens einmal in jedem Kalenderjahr rechtzeitig und individuell an jeden Arbeitnehmer erfolgen.



Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Lohn & Gehalt aktuell* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:



„Bei Krankmeldung ist auf dringliche Arbeiten hinzuweisen“: Eine solche Klausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam
tipp.personalwissen.de/lga262612

Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✓ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✓ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✓ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✓ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✓ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen

und viel mehr!



Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?

Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de