



# Online-Seminar Entgeltfortzahlung und Ausgleichs- verfahren U1 und U2

2024

AOK. Die Gesundheitskasse.



# Unsere Themen

**01** Entgeltfortzahlung

**02** Technisches Verfahren

**03** Arbeitsunfähigkeit und  
Ausgleichsverfahren U1

**04** Mutterschutz und  
Ausgleichsverfahren U2





# 1. Entgeltfortzahlung

# Rechtliche Bestimmungen

## Einheitliches Entgeltfortzahlungsrecht für Beschäftigte und Auszubildende

- Vorrang tarifvertraglicher Regelungen

## Beschäftigungsumfang

- Anspruch auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte
- Kein Anspruch für kurzfristig Beschäftigte von bis zu vier Wochen



## Ausnahme

Sonderregelungen für  
Heimarbeiter:

- Kein Entgeltfortzahlungsanspruch
- Allgemeiner Beitragssatz

# Krankheit und Arbeitsunfähigkeit - Voraussetzungen



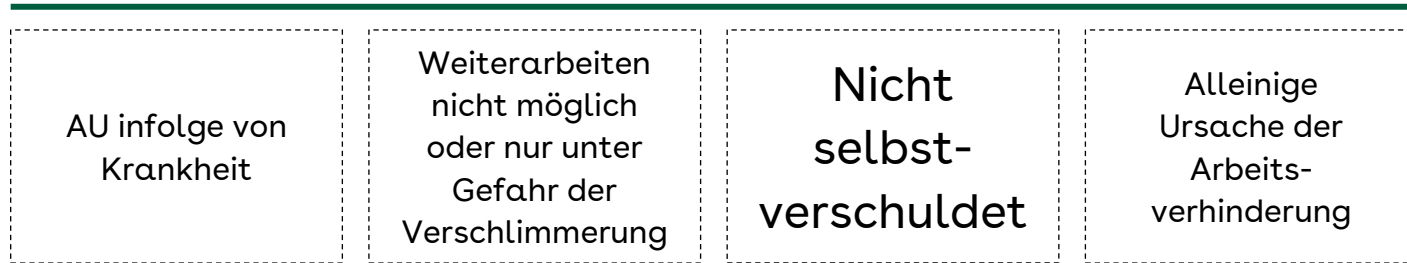
AU infolge von  
Krankheit

Weiterarbeiten  
nicht möglich oder  
nur unter Gefahr der  
Verschlimmerung

Nicht selbst-  
verschuldet

Alleinige  
Ursache der Arbeits-  
verhinderung

# Selbstverschulden



## Selbst verschuldet

- Straßenverkehr (z. B. Trunkenheit, überhöhte Geschwindigkeit)
- Schuldhaftige Beteiligung an Schlägerei
- Verletzung der Unfallverhütungsvorschriften
- Schwerwiegender Verstoß gegen ärztliche Anordnungen



## Merke

Ist die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet, besteht kein Anspruch.

Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Holen Sie sich hierzu im Einzelfall arbeitsrechtlichen Rat ein.

# Neue Arbeitsverhältnisse

## Wartezeit von vier Wochen

- Für „neue“ Mitarbeitende
  - Gilt nicht bei Übernahme ins Arbeitsverhältnis nach Ausbildung
  - AOK zahlt in der Regel Krankengeld
- Nach Wartezeit EFZ-Anspruch für sechs Wochen
  - Ohne Anrechnung der Wartezeit

# Neue Arbeitsverhältnisse

**AU vor Arbeitsaufnahme bzw.  
Mitgliedschaftsbeginn**

**AU nach Arbeitsaufnahme bzw.  
Mitgliedschaftsbeginn**

- Entgeltfortzahlung nach Ablauf der Wartezeit: kein Krankengeld
- Arbeitsunfähigkeit auf dem Weg zur ersten Arbeitsaufnahme:  
Krankengeld während der Wartezeit,  
anschließend Entgeltfortzahlung

- Entgeltfortzahlung nach Ablauf der Wartezeit
- Krankengeld während der Wartezeit



# Neue Arbeitsverhältnisse

## Entgeltfortzahlung nach Wartezeit

### Beispiel

- Arbeitsvertrag am 9.6.2024
  - Vereinbarte Arbeitsaufnahme ab 1.7.2024
  - Arbeitsunfähigkeit 24.6. bis 26.8.2024
-

# Neue Arbeitsverhältnisse

## Entgeltfortzahlung nach Wartezeit

### Beispiel

- Arbeitsvertrag am 9.6.2024
- Vereinbarte Arbeitsaufnahme ab 1.7.2024
- Arbeitsunfähigkeit 24.6. bis 26.8.2024

### Lösung

- |                      |                     |         |
|----------------------|---------------------|---------|
| • Wartezeit          | 1.7. bis 28.7.2024  | 28 Tage |
| • Arbeitsunfähigkeit | 24.6. bis 26.8.2024 | 64 Tage |
| • Entgeltfortzahlung | 29.7. bis 26.8.2024 | 29 Tage |

# Neue Arbeitsverhältnisse

## Krankengeld während der Wartezeit

### Beispiel

- Arbeitsvertrag am 9.6.2024
  - Arbeitsverhältnis ab 1.7.2024
  - Arbeitsunfähigkeit 11.7. bis 4.10.2024
-

# Neue Arbeitsverhältnisse

## Krankengeld während der Wartezeit

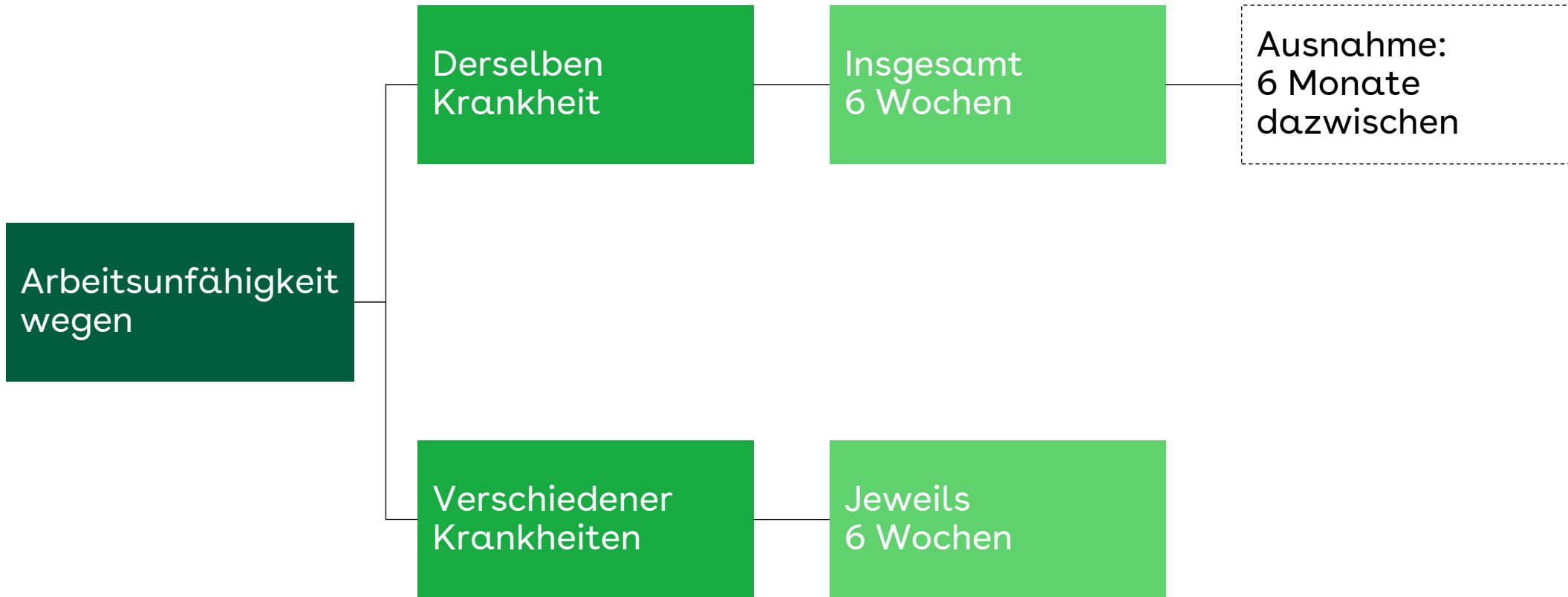
### Beispiel

- Arbeitsvertrag am 9.6.2024
- Arbeitsverhältnis ab 1.7.2024
- Arbeitsunfähigkeit 11.7. bis 4.10.2024

### Lösung

- |                      |                     |         |
|----------------------|---------------------|---------|
| • Wartezeit          | 1.7. bis 28.7.2024  | 28 Tage |
| • Arbeitsunfähigkeit | 11.7. bis 4.10.2024 | 86 Tage |
| • Krankengeld        | 11.7. bis 28.7.2024 | 18 Tage |
| • Entgeltfortzahlung | 29.7. bis 8.9.2024  | 42 Tage |
| • Krankengeld        | 9.9. bis 4.10.2024  | 26 Tage |

# Dauer – Sechs-Wochen-Frist



# 6-Wochen-Frist bei Entgeltfortzahlung

Gesetzliche Anspruchsdauer 6 Wochen (42 Kalendertage)

Anzurechnende Vorerkrankungen:  
2 Fristen beachten

6-Monats-Frist

12-Monats-Frist

# 6-Monats-Frist

## Beispiel

### Erkrankung **außerhalb** der 6-Monats-Frist

---

#### Arbeitsunfähigkeit

- Krankheit A
- Krankheit A

22.8. bis 16.10.2023  
7.5. bis 21.5.2024

56 Tage  
15 Tage

#### 6-Monats-Zeitraum

7.11.2023 bis 6.5.2024

# 6-Monats-Frist

## Beispiel

Erkrankung **außerhalb** der 6-Monats-Frist

Arbeitsunfähigkeit

- Krankheit A
- Krankheit A

22.8. bis 16.10.2023  
7.5. bis 21.5.2024

56 Tage  
15 Tage

6-Monats-Zeitraum

7.11.2023 bis 6.5.2024

## Lösung

Entgeltfortzahlung

- Krankheit A
- Krankheit A

22.8. bis 2.10.2023  
7.5. bis 21.5.2024

42 Tage  
15 Tage



# 6-Monats-Frist

## Beispiel

### Erkrankung **innerhalb** der 6-Monats-Frist

---

#### Arbeitsunfähigkeit

- Krankheit A
- Krankheit A

22.8. bis 6.10.2023

46 Tage

2.4. bis 16.4.2024

15 Tage

#### 6-Monats-Zeitraum

2.10.2023 bis 1.4.2024

# 6-Monats-Frist

## Beispiel

Erkrankung **innerhalb** der 6-Monats-Frist

Arbeitsunfähigkeit

- Krankheit A
- Krankheit A

22.8. bis 6.10.2023  
2.4. bis 16.4.2024

46 Tage  
15 Tage

6-Monats-Zeitraum

2.10.2023 bis 1.4.2024

## Lösung

Entgeltfortzahlung

- Krankheit A
- Krankheit A

22.8. bis 2.10.2023  
2.4. bis 16.4.2024

42 Tage  
0 Tage

# 12-Monats-Frist

Besondere Jahresfrist (wenn seit Beginn der 1. AU die 12-Monats-Frist abgelaufen ist)

## Beispiel

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A

3.1. bis 31.1.2023

29 Tage

26.6. bis 25.7.2023

30 Tage

18.12.2023 bis 9.1.2024

23 Tage

3.6. bis 10.7.2024

38 Tage

12-Monats-Frist

3.1.2023 bis 2.1.2024

# 12-Monats-Frist

Besondere Jahresfrist (wenn seit Beginn der 1. AU die 12-Monats-Frist abgelaufen ist)

## Beispiel

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A	3.1. bis 31.1.2023	29 Tage
	26.6. bis 25.7.2023	30 Tage
	18.12.2023 bis 9.1.2024	23 Tage
	3.6. bis 10.7.2024	38 Tage
12-Monats-Frist	3.1.2023 bis 2.1.2024	

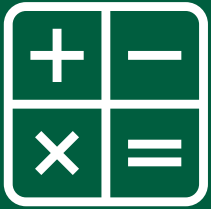
## Lösung

Entgeltfortzahlung wegen Krankheit A	3.1. bis 31.1.2023	29 Tage
	26.6. bis 8.7.2023	13 Tage
	3.6. bis 10.7.2024	38 Tage

# Höhe – Entgeltausfallprinzip

- Entgeltfaktoren während AU-Zeit
- Maßgeblich ist Entgelt in der regelmäßigen Arbeitszeit
- Höhe: 100 Prozent
- Gegenwartsbezogene Werte
- Regelmäßige Arbeitszeit
- Statusänderungen berücksichtigen
- Bruttoarbeitsentgelt
- Leistungsentgelt
- Kürzung von Sondervergütungen  
(nur wenn zulässig durch Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung)
- Entgeltfortzahlung auch für Feiertage

# Berechnung



$$\text{Monatsentgelt} = \frac{\text{Monatsentgelt} \times \text{Zahl der Arbeitstage der EFZ}}{\text{Zahl der Arbeitstage des Monats}}$$

$$\text{Wochenlohn} = \frac{\text{Wochenlohn} \times \text{Zahl der Arbeitstage der EFZ}}{\text{Zahl der Arbeitstage je Woche (5 oder 6)}}$$

$$\text{Stundenlohn} = \text{Stundenlohn} \times \text{maßgebende regelmäßige Arbeitsstunden}$$



## 2. Technisches Verfahren

# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

## eAU-Verfahren

- Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsunfähigkeitsdaten erkrankter Beschäftigter elektronisch bei der Krankenkasse abzurufen (eAU)
- Bei geringfügig Beschäftigten erfolgt eAU-Anfrage an die Krankenkasse (Minijob-Zentrale nicht zuständig).
- Tagesstationäre Behandlungen werden von den Krankenhäusern elektronisch übermittelt
- Krankenkassenwechsel: Seit 2024 erfolgt ein Datenaustausch zwischen den Krankenkassen

**Seit  
1.1.2024!**

## Hinweis

### Kein eAU-Verfahren:

- Zeiten von Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen
- Privat krankenversicherte Beschäftigte
- Festgestellte Arbeitsunfähigkeitszeiten durch Privatärztinnen und -ärzte (auch im Ausland)



# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

## Organisatorische Voraussetzungen

- Betriebsinterne Prozesse regelmäßig prüfen und bei Bedarf anpassen
- Bei Beauftragung eines Abrechnungsdienstleisters rechtzeitig klären, wer für Abruf der eAU-Daten zuständig ist
- Belegschaft muss eingebunden sein und das Verfahren kennen.



Klären Sie die betriebsinternen Abläufe und die Details in Ihrem Abrechnungsprogramm. Funktionieren die neuen Prozesse bereits oder gibt es Verbesserungspotenzial?

# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

## Technische Voraussetzungen für den Datenaustausch

Systemgeprüftes  
Entgeltabrechnungs-  
programm

Elektronisch gestützte  
systemgeprüfte  
Ausfüllhilfe

Systemuntersuchtes  
Zeiterfassungssystem

(zum Beispiel SV-  
Meldeportal)

- Die Daten werden über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung zur Verfügung gestellt.
- Abruf der Daten mindestens einmal wöchentlich organisieren!

# Vorerkrankungsanfrage

- Aktive (elektronische) Anfrage durch Arbeitgeber
- Mindestens eine bescheinigte AU in den letzten sechs Monaten
- Datenaustausch Entgelersatzleistungen (EEL)
- Alle für die aktuelle AU relevanten Vorerkrankungszeiten werden bereitgestellt.
- Relevant sind AU-Zeiten der letzten zwölf Monate, unabhängig davon, ob anrechenbar oder nicht
- Beginn der 12-Monats-Frist wird übermittelt.



## Merke

- Daten werden auf dem GKV-Kommunikationsserver bereitgestellt.
- Regelmäßig Daten abholen
- Komplette nicht attestierte AU-Zeiten sind ausgenommen (AU-Zeiten bis zu 3 Tage).

# Vorerkrankungsanfrage

## Beispiel

Es liegt eine bescheinigte Arbeitsunfähigkeit ab 31.8.2024 vor. Der Arbeitnehmer war bereits vom 10.1. bis 29.1.2024 arbeitsunfähig.

---

Kann der Arbeitgeber eine Vorerkrankungsanfrage stellen?

## Lösung

Eine Vorerkrankungsanfrage darf nicht erfolgen.







## Tipp

Online-Seminar „Datenaustausch im EEL-Verfahren“ als Video:

[aok.de/fk/online-seminare-als-video](https://aok.de/fk/online-seminare-als-video)

# Datenaustausch im EEL-Verfahren

Leistungsträger	Art der Sozialleistung	Abgabegrund
 <b>Krankenkasse (KK)</b>	Krankengeld	01
	Kinderkrankengeld	02
	Krankengeld bei Mitaufnahme im Krankenhaus	04
	<b>Mutterschaftsgeld</b>	<b>03</b>
 <b>Rentenversicherung (RV)</b>	Übergangsgeld (medizinische Reha)	11
	Übergangsgeld (Teilhabe am Arbeitsleben)	12
 <b>Bundesagentur für Arbeit (BA)</b>	Übergangsgeld	31
	Übergangsgeld	22
 <b>Unfallversicherung (UV)</b>	Verletztengeld	21
	Kinder-Verletztengeld	23

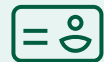


### 3. Arbeitsunfähigkeit und Ausgleichs- verfahren U1

# Rechtliche Grundlage: Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

## Gesetzlich geregeltes Ausgleichsverfahren Umlage 1 (U1)

- Erstattung von Krankheitsaufwendungen für Betriebe mit bis zu 30 Beschäftigten
- Teilnahme aller Krankenkassen mit Ausnahme: Landwirtschaftliche Krankenkasse



### Zuständige Krankenkasse

Krankenkasse, bei der Mitarbeitende versichert sind



### Ausnahme

Minijobbende



Minijob-Zentrale

Privat  
versicherte  
Beschäftigte



Krankenkasse, die Renten-  
und Arbeitslosenversicherungsbeiträge einzieht

# Beteiligte Arbeitgeber



## Betriebe mit regelmäßig bis zu 30 anrechenbaren Beschäftigten

- **Arbeitgeber** trifft Feststellung über Umlagepflicht.
- Beurteilung zu **Beginn des Kalenderjahres** gilt für gesamtes Kalenderjahr.
- Prüfung der Beurteilung bei **Betriebsprüfungen** durch Rentenversicherung



### Tipp

Umlagepflichtrechner:

[aok.de/fk/umlagepflichtrechner](https://aok.de/fk/umlagepflichtrechner)



# Beteiligte Arbeitgeber

**Regelmäßig  
nicht mehr als  
30 Beschäftigte**

Betrieb bestand während des gesamten vorangegangenen Kalenderjahres.

Betrieb wurde im Lauf des vorangegangenen Jahres errichtet.

Betrieb wird während des laufenden Jahres eröffnet.

Aufwendungs-  
ausgleichsgesetz

§ 1 Abs. 1

**Regelmäßig  
bedeutet**

Mindestens acht Monate wurden nicht mehr als 30 Mitarbeitende beschäftigt.

In der überwiegenden Zahl der Kalendermonate des Vorjahres wurden nicht mehr als 30 Mitarbeitende beschäftigt.

Bis zum Ende des Kalenderjahres werden voraussichtlich in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeitende beschäftigt.

§ 3 Abs. 1 Satz 2

§ 3 Abs. 1 Satz 3

§ 3 Abs. 1 Satz 4

# Feststellung der Teilnahme



## Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Stunden

## Anrechnung mit dem Faktor

• Nicht mehr als 10	0,25
• Nicht mehr als 20	0,50
• Nicht mehr als 30	0,75
• Mehr als 30	1,00



## Ausnahme

- Auszubildende inkl. vorgeschriebener Praktika
- Freiwilligendienstleistende
- Schwerbehinderte Menschen
- Ausländische Saisonkräfte und Entsandte mit AI-Bescheinigung
- Freigestellte Beschäftigte mit anschließendem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben
- Personen in Elternzeit
- Heimarbeiter
- Vorstände und GmbH-Geschäftsführer

# Feststellung der Teilnahme

## Berechnung der Beschäftigtenzahl

### Beispiel

Beschäftigte	Wöchentliche Arbeitszeit	Anrechenbare Beschäftigte
2 Meister	40 Stunden	2
3 Büroangestellte	40 Stunden	3
9 Gesellen	40 Stunden	9
6 Auszubildende	40 Stunden	–
2 schwerbehinderte Mitarbeitende	40 Stunden	–
1 Teilzeitbeschäftigter	32 Stunden	1
1 Teilzeitbeschäftigter	25 Stunden	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,5
1 Teilzeitbeschäftigte	12 Stunden	0,5
3 Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	0,75
<b>31 Beschäftigte</b>		<b>18,5</b>

# Umlagesätze der AOK PLUS



Es gelten folgende Umlagesätze in der U1:

Varianten	Umlagesatz	Erstattungssatz
1	2,95 %	65 %
2	2,15 %	50 %



Zum Vergleich - in der U2 gilt ein Umlagesatz von 0,64%

**Erstattungshöhe: 100 Prozent**

- Zuschuss zum **Mutterschaftsgeld**
- Fortzahlung des Entgelts bei **Beschäftigungsverbot** (pauschale Erstattung der Arbeitgeberbeitragsanteile möglich je nach Satzungsregelung)



## Tipp

Die unterschiedlichen Umlage- und Erstattungssätze finden Sie unter:

[aok.de/fk/umlage-und-erstattungssaetze](https://aok.de/fk/umlage-und-erstattungssaetze)

# Beitragsbemessung und Zahlung



## Bemessungsgrundlage

- Arbeitsentgelt der Beschäftigten bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung



## Nachweis und Zahlung

- Umlagebeträge zusammen mit Gesamtsozialversicherungsbeiträgen im Beitragsnachweis (Einreichungsfrist: zwei Arbeitstage vor Fälligkeit)
- Fälligkeit: drittletzter Bankarbeitstag



## 4. Mutterschutz und Ausgleichsver- fahren U2

# Schutz des Arbeitsverhältnisses

## Mutterschutzgesetz - Personenkreis

- Vollbeschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Geringfügig Beschäftigte
- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen
- Schülerinnen und Studentinnen

### Voraussetzung

- Ausbildungsstelle gibt Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung verpflichtend vor oder
- Ableistung eines verpflichtend vorgegebenen Praktikums im Rahmen der schulischen/hochschulischen Ausbildung

# Schutz des Arbeitsverhältnisses

## Aufgaben des Arbeitgebers

Schutz der (werdenden) Mutter und ihres Kindes vor ...

Gefährdungen der Gesundheit

Überforderung am Arbeitsplatz



Finanziellen Einbußen

Verlust des Arbeitsplatzes  
während der Schwangerschaft  
und einige Zeit nach der Geburt



# Schutz des Arbeitsverhältnisses

## Kündigungsverbot



### Merke

- (Freiwillige) Mitteilung über Schwangerschaft an Arbeitgeber
- Ausdrückliches Kündigungsverbot für Arbeitgeber (während gesamter Schwangerschaft und vier Monate nach Geburt des Kindes)
- Für Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt haben

# Schutz des Arbeitsverhältnisses

## Kündigungsverbot



### Ausnahmen

- Befristung
- Verzicht auf Kündigungsschutz
- Eigenkündigung der Arbeitnehmerin
- Abschluss eines Aufhebungsvertrags
- Insolvenz, Betriebsverlagerung, Massenentlassung, Betriebsstilllegung
- Zuständig: Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsämter)

# Beschäftigungsverbot



## Individuelles Beschäftigungsverbot

- Gesundheitszustand der Schwangeren wird berücksichtigt
- Beispiel: Komplikationen während Schwangerschaft



## Teilweises Beschäftigungsverbot

Gilt zum Beispiel nur für

- bestimmte Tätigkeiten und
- während bestimmter Zeiten



## Merke

Das **ärztliche Zeugnis** ist für das Beschäftigungsverbot konstitutiv.

BAG-Urteil vom 1.10.1997, 5 AZR 685/96.

# Schutzfristen

- Sechs Wochen vor der Entbindung
- Nach der Entbindung:
  - Acht Wochen (Schulbesuch und Teilnahme an Prüfungen ist gestattet)
  - Zwölf Wochen: bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburt oder wenn bei dem Kind innerhalb der ersten acht Wochen nach Entbindung eine Behinderung festgestellt wurde und die Mutter die Verlängerung der Schutzfrist beim Arbeitgeber beantragt
- Verlängerung der Schutzfrist um den Zeitraum, um den die Geburt früher eingetreten ist
- Mindestdauer gesamte Schutzfrist 99 Tage (127 Tage bei Früh-/Mehrlingsgeburten)

# Beschäftigungsverbot oder Arbeitsunfähigkeit?

**Grundsatz:** Ist die werdende Mutter arbeitsunfähig krank, so löst ein für denselben Zeitraum angeordnetes ärztliches Beschäftigungsverbot **keinen** Anspruch auf Mutterschutzlohn aus.

- Anspruch auf Mutterschutzlohn vorrangig vor Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- Mutterschutzlohn nur bei Beschäftigungsverbot



# Überblick

## Entgeltersatz in der Schutzfrist

**Krankenkasse**

bis 13 Euro  
je Kalendertag

+

**Betrieb**

Differenz zum Nettoarbeitsentgelt  
(steuer- und beitragsfrei)

**Nettoarbeitsentgelt**

# Mutterschutzlohn

Durchschnittliches Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft

## Vergütungsbestandteile

---



### Einzubeziehen

- Alle regelmäßigen festen Entgelte
- Prämien
- Akkordlohn
- Provisionen
- Zuschläge aller Art
- Bereitschaftsdienste
- Entgeltfortzahlung



### Nicht einzubeziehen

- Einmalzahlungen
- Erfindervergütung
- Prämien für Verbesserungsvorschläge
- Echte Aufwandsentschädigungen\*



\* z. B. Spesen, Trennungsgeld, Fahrtkostenersatz, Schmutzzulagen, Maschinengeld, Fahrtkosten

# Krankenkasse und Betrieb

## Vergleich GKV/PKV

### Beispiel

Voraussichtliche Entbindung am 8.10.2024. Tatsächliche Geburt am 9.10.2024.  
Schutzfrist 27.8. bis 4.12.2024 (= 100 Tage)

---

Monatliches Nettoarbeitsentgelt	2.220,00 €
Tägliches Nettoarbeitsentgelt (2.220,00 € : 30 =)	74,00 €



# Krankenkasse und Betrieb

## Vergleich GKV/PKV

### Lösung

#### a) gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin

Mutterschaftsgeld (100 Tage x 13,00 €)	1.300,00 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage x (74,00 € ./ 13,00 €)]	<u>6.100,00 €</u>
Summe der Geldleistungen	7.400,00 €

#### b) privat krankenversicherte Arbeitnehmerin

Mutterschaftsgeld (einmaliger Festbetrag)	210,00 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage x (74,00 € ./ 13,00 €)]	<u>6.100,00 €</u>
Summe der Geldleistungen	6.310,00 €

Die gesetzlich versicherte Arbeitnehmerin erhält 1.090,00 € (7.400,00 € ./ 6.310,00 €) mehr.

# Beteiligte am Ausgleichsverfahren



## Welche Krankenkasse führt die Erstattung durch?

- Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist
- Ausnahme: Landwirtschaftliche Krankenkasse
- Ausnahmen für Minijobberinnen (Minijob-Zentrale) und privat versicherte Arbeitnehmerinnen (Kasse, die Fremdbeiträge einzieht)



## Beteiligte Arbeitgeber

- Alle Arbeitgeber nehmen teil!

# Berechnung der Umlage

## Umlagepflichtige Arbeitsentgelte

Bemessungsgrundlage

- Grundsatz: nur **laufendes Bruttoentgelt** bis zur jeweiligen BBG-RV

## Keine Umlagebeträge aus

- fiktiven Arbeitsentgelten
- Einmalzahlungen



## Achtung

**Übergangsbereich:** reduzierte beitragspflichtige Einnahme relevant



## Ausnahme

Monate, in denen der obere Rand des Übergangsbereichs durch Einmalzahlungen überschritten wird



**Wir freuen uns auf  
Ihr Feedback**