

Anlage 4 RdSchr. 15c

Gemeinsames Rundschreiben zu den leistungsrechtlichen Ansprüchen bei einer Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen

Anhangteil

Titel: Gemeinsames Rundschreiben zu den leistungsrechtlichen Ansprüchen bei einer Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 15c

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Anlage 4 RdSchr. 15c – Entgeltbescheinigung

Muster als pdf

Erläuterungen

Angaben über das Arbeitsentgelt können der Abrechnung der Arbeitsentgelte entnommen werden, die bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit (AU) abgeschlossen war.

- Zu Versicherungsnummer Hier ist für gesetzlich krankenversicherte Spender die Krankenversicherungsnummer einzutragen. Liegt diese nicht vor oder ist der Spender nicht gesetzlich krankenversichert ist hier die Sozialversicherungsnummer zu erfassen.
- Zu 1.1 Hat der Arbeitnehmer die Arbeit noch während der Entgeltfortzahlung wieder aufgenommen, ist das Ausfüllen der Entgeltbescheinigung nur dann notwendig, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum Anspruch auf Kurzarbeitergeld gehabt hätte. Das Krankengeld wird bei einer Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen (Spende) durch die Krankenkasse des Empfängers gezahlt.
- Zu 1.2 Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Krankengeld aufgrund einer Spende gezahlt werden, gelten als beitragspflichtige Einnahmen, soweit sie zusammen mit dem Nettobetrag des Krankengeldes das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR monatlich übersteigen. Hingegen bleibt eine Überschreitung bis zu 50 EUR im Monat unberücksichtigt. Zu den arbeitgeberseitigen Leistungen gehören insbesondere Zuschüsse zur Entgeltersatzleistung, vermögenswirksame Leistungen, Sachbezüge (z. B. Verpflegung, Unterkunft, Dienstwagen, Dienstwohnung), Firmen- und Belegschaftsrabatte, Kontoführungsgebühren, Zinersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen und Telefonzuschüsse.
- Als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt gilt grundsätzlich der unter 2.2 bescheinigte Betrag. Wenn arbeitsvertraglich vereinbart ist, für Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen ein dafür vereinbartes Nettoarbeitsentgelt auszugleichen, kann

dieses als zu vergleichendes Nettoarbeitsentgelt herangezogen werden. Es ist ebenfalls zulässig, das monatlich im Falle der Beschäftigung zu zahlende Nettoarbeitsentgelt zugrunde zu legen.

Zu 1.4

Der **halbe Beitragssatz** in der Pflegeversicherung (§ 55 Abs. 1 Satz 2 SGB XI) kann nur bei Personen Anwendung finden, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften bei Krankheit und Pflege **Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge** haben. In allen anderen Fällen ist "Nein" anzukreuzen.

Im Feld **Pflegeversicherungszuschlag für Kinderlose** ist "Ja" anzukreuzen, wenn Versicherte nach Vollendung des 23. Lebensjahres keine Elterneigenschaft nachgewiesen haben.

Falls der Arbeitnehmer zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit an einem **Arbeitszeitmodell** im Sinne des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Wertguthaben nach § 7 Abs. 1a SGB IV) teilnimmt, ist dies entsprechend zu kennzeichnen. Tritt eine flexible Arbeitszeitregelung nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ein, ist die Krankenkasse hierüber gesondert durch den Arbeitgeber zu informieren.

Wird aufgrund des Bezuges von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld während der Entgeltfortzahlung ein reduziertes Arbeitsentgelt gezahlt, ist die gesonderte Bescheinigung zum Nachweis des tatsächlich kalendertäglich gezahlten Arbeitsentgelts anzufordern. Wurde Transfer-Kurzarbeitergeld bezogen, beachten Sie bitte 2.7.

Zu 2.1

Das Krankengeld wird auf Grundlage des Nettoarbeitsentgelts ermittelt. Ausgangsbasis bildet das Nettoarbeitsentgelt aus dem letzten vor Beginn der AU abgerechneten, abgelaufenen und mindestens 4 Wochen umfassenden Entgeltabrechnungszeitraum (Bemessungszeitraum).

Als "abgerechneter" Entgeltabrechnungszeitraum gilt ein Zeitraum, für den der Arbeitgeber üblicherweise die Entgeltberechnung abgeschlossen hat; der Zeitpunkt der Auszahlung oder der Bankgutschrift beim Arbeitnehmer spielt keine Rolle.

Der Abrechnungszeitraum ist auch dann zu melden, wenn darin Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z.B. Arbeitsunfähigkeit, unbezahlter Urlaub) enthalten sind; es genügt, wenn für den Versicherten zumindest für einen Teil des Bemessungszeitraums Arbeitsentgelt abgerechnet worden ist.

Tritt die AU während dem Bezug von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld ein, geben Sie bitte den letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Kurzarbeit an. Tritt die AU nach dem Ende der Kurzarbeit ein und wurde im letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld bezogen, sind das im letzten Entgeltabrechnungszeitraum tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt (2.2) und die tatsächlichen Arbeitsstunden (3.1), bzw. bei festem Monatsentgelt das vereinbarte Arbeitsentgelt (2.4) anzugeben.

Hat die Beschäftigung erst während des Abrechnungszeitraums begonnen und liegt bei Beginn der AU

- ein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum vor, so ist dieser Entgeltabrechnungszeitraum auch dann für die Regelentgeltberechnung heranzuziehen, wenn er noch keine 4 Wochen umfasst.
- kein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum vor, ist grundsätzlich das vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an bis zum Tage vor Eintritt der AU erzielte Arbeitsentgelt der Berechnung des Regelentgelts zugrunde zu legen.
- ein abgelaufener, aber noch nicht abgerechneter Abrechnungszeitraum vor, so ist die Zeit vom Beginn der Beschäftigung bis zum Ende des Abrechnungszeitraumes maßgebend.
- ein abgerechneter, aber noch nicht abgelaufener Abrechnungszeitraum vor, so ist die Zeit vom Beginn der Beschäftigung bis zum Ende des Abrechnungszeitraums zu bescheinigen.

Fällt der Beginn einer AU in die Zeit

- nach dem Ende der Elternzeit, bevor ein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum von mindestens 4 Wochen vorliegt, ist zu verfahren, als wenn ein neues Beschäftigungsverhältnis vorliegt.
- der Elternzeit, so ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum mit Arbeitsentgelt vor Beginn der Elternzeit maßgebend.

Änderungen im Beschäftigungsverhältnis - wie der Wechsel von Teilzeit nach Vollzeit - zwischen letztem Entgeltabrechnungszeitraum und Beginn der AU, bewirken keine Änderung des Bemessungszeitraums. Der Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis begründet ein neues Beschäftigungsverhältnis.

Hat ein Arbeitnehmer eine Entgeltersatzleistung bezogen und wird direkt im Anschluss daran Krankengeld gewährt, so ist nach § 49 SGB IX auch für diese Leistung von dem bisher zugrundeliegenden Entgeltabrechnungszeitraum auszugehen.

Zu 2.2

Zum **Bruttoarbeitsentgelt** in diesem Sinne gehören alle Bezüge für Arbeitsleistungen und Entgeltfortzahlung in dem unter 2.1 angegebenen Zeitraum. Dazu zählt auch der Lohnausgleich im Baugewerbe. Es spielt keine Rolle, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form die Bezüge geleistet worden sind. Unbedeutend ist es auch, ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt wurden. Erfasst werden z. B. auch beitragspflichtige Arbeitgeberaufwendungen für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers, vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitsvergütungen, freiwillige Zahlungen, **steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, umgewandeltes Entgelt zum Aufbau einer privaten Altersversorgung** und nach § 37b EStG pauschal versteuerte Sachzuwendungen.

Zeitversetzt gezahlte variable Bestandteile des Arbeitsentgelts (z. B. Mehrarbeitsvergütungen) und laufende Provisionen werden insoweit berücksichtigt, als sie zur Berechnung der Beiträge dem maßgebenden Abrechnungszeitraum zugeordnet worden sind. Dies gilt auch dann, wenn diese Entgeltbestandteile aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

behandelt worden sind. Werden die variablen Arbeitsentgeltbestandteile regelmäßig monatlich zeitversetzt ausgezahlt, ist als Bruttoarbeitsentgelt das im Bemessungszeitraum tatsächlich abgerechnete Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Diese - auch im Beitragsrecht angewandte - Vereinfachungsregelung gilt dagegen nicht, wenn die variablen Arbeitsentgeltbestandteile in größeren Zeitabständen als monatlich (z. B. vierteljährlich) oder nur von Fall zu Fall (etwa nach dem Umfang der angefallenen Arbeit) verspätet abgerechnet und ausgezahlt werden. Dann sind die variablen Arbeitsentgeltbestandteile dem Bemessungszeitraum zuzuordnen, in dem die entsprechenden Arbeiten tatsächlich ausgeführt wurden.

Eine Nachzahlung aufgrund einer rückwirkenden Entgelterhöhung wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der AU liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall insoweit mitbescheinigt, als sie sich auf den maßgebenden Abrechnungszeitraum (2.1) bezieht.

Nicht zum maßgebenden Bruttoarbeitsentgelt gehört **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**, d. h. Bezüge, die nicht für die Arbeit in dem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt worden sind (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltungen, Gewinnbeteiligungen), und ggf. gezahltes Kindergeld.

Das Bruttoarbeitsentgelt wird **nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze gekürzt**.

Nettoarbeitsentgelt ist hier das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und Kirchensteuer; Solidaritätszuschlag, Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) verminderte Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge, jedoch ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und ohne ggf. gezahltes und in der Lohnsteuer-Anmeldung abgesetztes Kindergeld.

Umlagebeiträge zur Finanzierung des Zuschuss- und des Mehraufwands-Wintergeldes sowie die Pflichtbeiträge zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen sind wie gesetzliche Abzüge ebenfalls entsprechend zu berücksichtigen, soweit der Arbeitnehmer diese jeweils selbst trägt.

Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten sind außerdem die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen.

Bei Arbeitsentgelten innerhalb der Gleitzone (§ 20 SGB IV) ist das tatsächliche Brutto- und Nettoarbeitsentgelt - also unter Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone - einzutragen.

Erhält der Arbeitnehmer zum Schutz vor einer unverhältnismäßigen Belastung durch Zusatzbeiträge einen Sozialausgleich durch den Arbeitgeber, bleibt diese individuelle Verringerung bei der Berechnung des Nettoentgelts außer Betracht.

Hat der Arbeitnehmer demnach in dem unter 2.1 bescheinigten Abrechnungszeitraum **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, Sachbezüge oder einen Sozialausgleich**

erhalten oder ist er in Deutschland versichert aber hat seinen Wohnort in einem anderen Mitgliedsstaat, bitten wir Sie, das Nettoarbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Dafür gilt folgendes

Berechnungsschema:

Steuer/ Sozialversicherungsbeiträge (A)		Nettoarbeitsentgelt (B)	
	Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt		laufendes Bruttoarbeitsentgelt (A)
-	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	-	Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag
		-	Sozialversicherungsbeiträge
-	fiktives steuerrechtliches Bruttoarbeitsentgelt/ bzw. laufendes Bruttoarbeitsentgelt	-	Nettoarbeitsentgelt (B)
	davon Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag (unter Berücksichtigung aller Steuerabzugsmerkmale (inklusive Hinzurechnungsbeträge).		
	davon Sozialversicherungsbeiträge (ohne Berücksichtigung des Sozialausgleichs)		

Zu **Monatsgehalt oder festes Monatsentgelt** sind solche Bezüge, deren Höhe nicht von den im Monat geleisteten Arbeitstagen bzw. Arbeitsstunden oder dem Ergebnis der Arbeit (z. B. Akkord) abhängig ist. Daran ändern auch solche Vergütungen nichts, die zusätzlich zum festen Monatsentgelt oder Monatsgehalt gezahlt werden (z. B. Mehrarbeitsstunden und sonstige Vergütungen).

Vergütungen auf **Provisionsbasis sowie Akkord- oder Stücklohn** sind - auch bei einem vereinbarten Fixum - vom Ergebnis der Arbeit abhängig.

zu Sofern den Versicherten eine Heuer gezahlt wird, berechnet sich das Krankengeld nach der Durchschnittsheuer nach der Beitragsübersicht der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft. Die Krankenkasse übersendet Ihnen in diesen Fällen eine gesonderte Entgeltbescheinigung.

Zu Beginn die AU während des Bezugs von Transfer-KUG, geben Sie bitte abweichend von 2.2 die geforderten Beträge an.

Zu Anzugeben sind Dezimalstunden (z. B. 1 1/2 Stunden sind 1,50 Stunden).

Zu Anzugeben ist die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Anzahl der **regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden**. Im Allgemeinen wird diese Stundenzahl mit der tarifvertraglichen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit übereinstimmen.

Sofern innerhalb eines Betriebes mehrere unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vereinbart sind, ist die mit dem jeweiligen Arbeitnehmer vereinbarte **individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** maßgebend.

Bei unterschiedlichen, regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten für **Sommer- und Winterzeiten** ist die auf das Jahr bezogene regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anzugeben.

Zu Durch Freizeit ausgeglichene bzw. noch auszugleichende Mehrarbeitsstunden werden nicht berücksichtigt. Daher sind nur solche Mehrarbeitsstunden anzugeben, die in Geld ausgeglichen werden.

Wenn keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unter 3.2 eingegeben werden kann, weil keine vereinbart wurde, bitte hier anstelle der Mehrarbeitsstunden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eintragen.

Zu Schließen die Fehltage (z. B. AU ohne Entgeltfortzahlung, unbezahlter Urlaub) arbeitsfreie Tage ein, so sind die arbeitsfreien Tage mit anzugeben.