

Lernbrief

Eingang der AAG-Anträge bearbeiten

2.3 Teilprozess

Prozesshandbuch, Stand: August 2025

Herausgeber:
AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

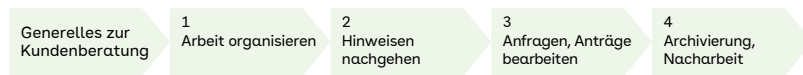
Autorin: Lisa-Marie Hoppe, AOK NordWest – Die Gesundheitskasse.

Redaktion: Referat Berufliche Bildung

Ansprechpartnerin: Sylvia Wiedemann, Tel.: 030 34646-2345

Druck und Vertrieb durch
Bonndruck GmbH, Frankfurter Straße 51, 57074 Siegen.

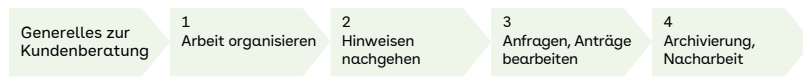
Vervielfältigung der Materialien oder einzelner Beiträge daraus
(auf fotomechanischem oder sonstigem Wege) ist nur mit vorheriger
Genehmigung des Herausgebers gestattet.



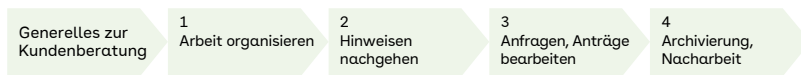
Gliederung

1 Einleitung	3
2 Lernziele	4
3 Prinzip des Ausgleichsverfahrens	4
4 Teilnahme am Ausgleichsverfahren	7
4.1 Ausgleich bei Krankheit	7
4.1.1 Begriff des Arbeitgebers	7
4.1.2 Beteiligte Arbeitgeber	7
4.1.3 Zu berücksichtigende Arbeitnehmende	8
4.1.3.1 Grundsatz	8
4.1.3.2 Besonderheit bei Teilzeitkräften	8
4.1.3.3 Ausnahmen	9
4.1.4 Feststellung der Teilnahme	11
4.1.5 Nicht beteiligte Arbeitgeber	13
4.2 Ausgleich bei Mutterschaft	13
4.3 Übungen zum Lernabschnitt 4	14
5 Kassenzuständigkeit	18
5.1 Übung zum Lernabschnitt 5	19
6 Finanzierung der Ausgleichsverfahren	19
6.1 Aufbringung der Mittel	20
6.2 Verwaltung der Mittel	20
6.3 Umlagesätze	20
6.4 Umlagepflichtige Arbeitsentgelte	21
6.4.1 Bemessungsgrundlage	21
6.4.2 Ausgleichsverfahren U1	21
6.4.3 Ausgleichsverfahren U2	21
6.4.4 Berechnungsformel	22
6.4.5 Fälligkeit und Zahlung	23
6.5 Übungen zum Lernabschnitt 6	24

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



7 Erstattung der Aufwendungen	25
7.1 Bei Krankheit	25
7.2 Bei Mutterschaft	27
7.2.1 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	27
7.2.2 Mutterschutzlohn	28
7.3 Regelungen für die Erstattung	29
7.3.1 Antrag	29
7.3.2 Fälligkeit	29
7.3.3 Verjährung	30
7.3.4 Aufrechnung	30
7.4 Übung zum Lernabschnitt 7	31
8 Zusammenfassende Selbstkontrolle	33
9 Lösungen zu den Übungen im Text	38
10 Lösungen zur zusammenfassenden Selbstkontrolle	43



1 Einleitung

Die Lohnnebenkosten spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen geht. Zu den Lohnnebenkosten gehören neben den Sozialversicherungsbeiträgen auch die Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Bestimmte Firmenkunden (Arbeitgeber) erhalten durch ein Ausgleichsverfahren (U1) eine finanzielle Entlastung ihrer Aufwendungen, die ihnen durch diese Entgeltfortzahlung bei Krankheit an ihre Beschäftigten entstehen.

Des Weiteren werden alle Arbeitgeber von den Aufwendungen entlastet, die sie nach dem Mutterschutzgesetz aufgrund einer Schwangerschaft bzw. Mutterschaft der Arbeitnehmerin zu leisten haben (U2).

Die Firmenkunden erwarten von der AOK, wie die Privatkunden, einen optimalen Service sowie eine fachkundige Beratung und Unterstützung bei der Erledigung ihrer Aufgaben.

Durch diesen Lernbrief wollen wir Sie in die Lage versetzen, unseren Firmenkunden mit fachkundigen Auskünften zum Thema Ausgleichsverfahren zur Seite zu stehen. Im Lohn- und Gehaltsbüro des Firmenkunden werden häufig auch Kassenwahlentscheidungen getroffen. Unter bestimmten Voraussetzungen treffen sogar die Firmenkunden kraft Gesetz die Krankenkassenwahl für ihre Beschäftigten.

Ein optimaler Firmenkundenservice kann der AOK also einen möglicherweise entscheidenden Wettbewerbsvorteil bringen.

Die rechtliche Grundlage für die Ausgleichsverfahren bildet das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Für die Auslegung von Rechtsfragen kann auf die Ausführungen im Gemeinsamen Rundschreiben des Spitzenverbands der Krankenkassen vom 19. 11. 2019 zum Aufwendungsausgleichsgesetz zurückgegriffen werden.

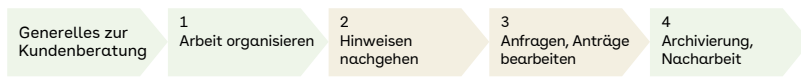
Hinweise

Ab dem Kalenderjahr 2025 entfällt die Rechtskreistrennung (Ost und West), sodass Rechengrößen bundeseinheitlich gelten und entsprechend in diesem Lernbrief angewendet werden.

Sofern nicht erforderlich, haben wir auf die Angabe einer konkreten AOK und auf Jahreszahlen verzichtet. Gehen Sie in diesen Fällen von Ihrer AOK bzw. von den Werten des aktuellen Kalenderjahres aus.

Haben Sie Tipps, Anregungen oder Verbesserungsvorschläge zu den Inhalten des Lernbriefs? Dann zögern Sie nicht, uns anzusprechen.

So viel zur Systematik – und nun viel Spaß und Erfolg beim Durcharbeiten.



2 Lernziele

Der Lernbrief soll Sie in der Entwicklung folgender Kompetenzen unterstützen:

- festzustellen, ob der Firmenkunde am Ausgleichsverfahren teilnimmt
- die für das Ausgleichsverfahren zuständige Krankenkasse zu bestimmen
- die Höhe der Umlagen zum Ausgleichsverfahren zu berechnen
- Beratungsbedarfe im Rahmen der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung zu erkennen sowie Beratungsgespräche zu führen
- Erstattungsanträge im Rahmen des Ausgleichsverfahrens zu bearbeiten und die Erstattung zu veranlassen bzw. zu verrechnen

3 Prinzip des Ausgleichsverfahrens

Lernbeispiel

Sie sind im Firmenkunden-Service-Team (FKS-Team) der AOK tätig. Am 06. 05. 2024 erscheint bei Ihnen in oscar® der nebenstehend abgedruckte Antrag auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen. Sie sollen den Antrag bearbeiten und schauen sich die Unterlagen des Firmenkunden, der Windec GmbH, näher an.

2
Hinweisen
nachgehen

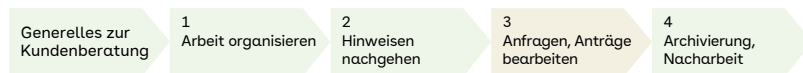
Durch die Arbeitsunfähigkeit ihrer Beschäftigten sind die Betriebe doppelt belastet: Die Arbeitsleistung der Arbeitnehmenden fällt aus, und dennoch ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Gerade bei kleineren Betrieben wirkt sich die Arbeitsunfähigkeit einer arbeitnehmenden Person bereits gravierend aus (z.B. bei Betrieben mit vier Beschäftigten fallen durch die Arbeitsunfähigkeit einer Person bereits 25 % der Arbeitskapazität aus).

3
Anfragen, Anträge
bearbeiten

Damit kleinere Betriebe durch die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung finanziell nicht übermäßig belastet werden bzw. damit sie ihr Betriebsrisiko überschaubarer kalkulieren können, wird ihnen das für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit an die Arbeitnehmenden weitergezahlte Arbeitsentgelt größtenteils erstattet.

Außer den Aufwendungen durch Krankheit, werden allen Arbeitgebern auch die Aufwendungen erstattet, die sie aus Anlass einer Schwangerschaft und Mutterschaft nach dem Mutterschutzgesetz (z.B. Zuschuss durch den Arbeitgeber zum Mutterschaftsgeld) an Arbeitnehmerinnen zu leisten haben.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



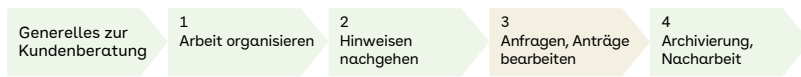
Grundgedanke für die Einbeziehung dieser Leistungen in das Ausgleichsverfahren war, den Frauen gleiche Beschäftigungschancen einzuräumen wie den Männern und finanzielle Risiken für den Arbeitgeber zu mindern.

Merke

Ausgleichsverfahren entlasten Arbeitgeber von den finanziellen Aufwendungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft.

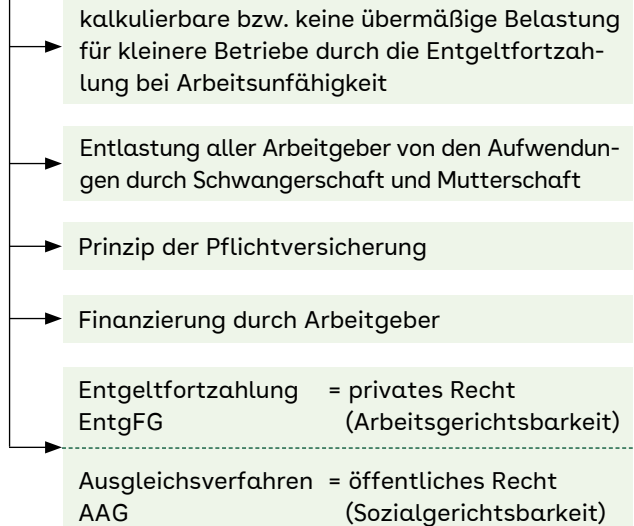
Erstattungsantrag anzeigen: Übersicht			
<div>Prüfen Ablehnen Auskunftsmaske RV-Auskunftsmaske Ansprechpartner</div>			
Antragsnummer	204718	Status Prüfungen	<input checked="" type="checkbox"/> Fehlerhaft und Offen
		<input type="checkbox"/> Nachträglich einscannen	
<div>Antrag Verwaltungsdaten Buchungen Prüfprotokoll</div>			
Arbeitgeber			
Ordnungsbegriff	R125678931		
Versicherte			
Versichert (J/N)	<input checked="" type="checkbox"/> GKV versichert	Beschäftigungsbeg.	01.06.2008
RV-Nummer	11230470S112	Geburtsdatum	23.04.1970
Vorname	Jürgen	Nachname	Schlatt
Erstattung			
Zeitraum von	01.04.2025	bis	04.04.2025
Antragsart (A/B/M)	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunfähigkeit		
Kurze Notiz			
Arbeitsunfähigkeit			
Unfall/Berufskrankh.	<input type="checkbox"/> Schädigung Dritte	Arb.Std 1. Tag	Letzter Arb.tag/von Bord
Art des Entgelts	Monatslohn	Entgeltbetrag	2.900,00
Art der Ausfallzeit	Kalendertage	Ausfallzeit	4,00
Arb.zeit wöchentlich	38,00	Arbeitszeit tägl	7,60
Bruttoarbeitsentgelt	535,37 EUR		
Erstattungssatz in %	70	Erstattungsbetrag	374,76 EUR
Über./Verr./Guts. <input checked="" type="checkbox"/> Überweisung			
Bankdaten			
IBAN	DE08501230015678234560	SWIFT	
Bankleitzahl	50123001	Konto-Nr.	5678234560
Abw. Zahlungsempf.			
Zahlungsweg-manuell	<input type="checkbox"/>	Verwendungszweck	

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten

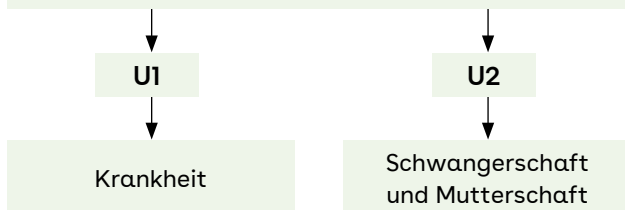


Die Erstattungen werden – losgelöst von der Krankenversicherung – durch eine besondere Versicherung finanziert. Es handelt sich hierbei um eine Pflichtversicherung für die beteiligten Firmenkunden. Da es Aufgabe dieser Versicherung ist, die Aufwendungen der beteiligten Arbeitgeber „auszugleichen“, wird die Versicherung auch vielfach „Ausgleichskasse“ genannt. Die Ausgleichskasse wird durch Umlagen (U1 und U2), die der Firmenkunde allein trägt, finanziert. Das heißt, dass die Arbeitnehmenden hierdurch nicht belastet werden. Entsprechend findet sich auf den Lohn- und Gehaltsabrechnungen auch kein Hinweis auf die U1 und die U2.

Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

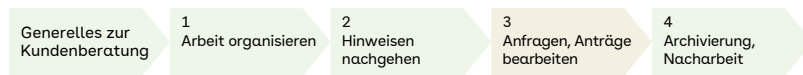


Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei



§ 51 Abs. 1
Nr. 8 SGG

Bei Streitigkeiten aus dem Ausgleichsverfahren (z.B. über die Zugehörigkeit, Höhe der Erstattung) handelt es sich um öffentlich-rechtliche Streitigkeiten, da die rechtlichen Grundlagen für die Ausgleichsverfahren im Aufwendungs-ausgleichsgesetz (AAG) geregelt sind; es steht der Rechtsweg der Sozialgerichtsbarkeit offen.



4 Teilnahme am Ausgleichsverfahren

4.1 Ausgleich bei Krankheit

4.1.1 Begriff des Arbeitgebers

3
Anfragen, Anträge
bearbeiten

§ 1 Abs. 1
AAG

Die Krankenkassen erstatten bestimmten Arbeitgebern die Aufwendungen, die sie im Krankheitsfall an Arbeitnehmende nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) zahlen müssen.

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.4
Abs. 1

Arbeitgeber in diesem Sinne ist, wer mindestens eine arbeitnehmende Person beschäftigt und die Arbeitsleistung von dieser gemäß ihres Arbeitsvertrags fordern kann und ihr dafür eine Arbeitsvergütung schuldet. Der Arbeitgeber verfügt über die Arbeitskräfte, ihre Einstellung, Verwendung und Entlassung und bestimmt Art und Weise der Arbeit. Dem Arbeitgeber kommt der Erfolg der Arbeit seiner Arbeitnehmenden zugute.

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.2
Abs. 1

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, dann ist die Frage, ob er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen. Das geschieht in der Weise, dass die Zahl der in den verschiedenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmenden zusammengerechnet wird. Es ist allein auf die Person des Arbeitgebers abzustellen. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmenden verteilen, z.B. Filialbetriebe, ist unerheblich. Auch ist nicht entscheidend, ob die Arbeitnehmenden bei einer oder bei unterschiedlichen Krankenkassen versichert sind.

Beispiel

Der Inhaber eines Modegeschäfts beschäftigt im Hauptgeschäft neun Arbeitnehmende und in zwei Filialen je drei Arbeitnehmende.

Folge

Für die Beurteilung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren sind 15 Arbeitnehmende zu berücksichtigen.

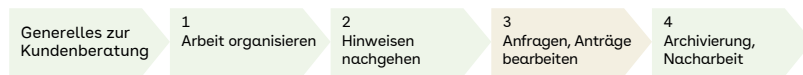
Zum Lernbeispiel von Seite 4

Bei der Prüfung der Voraussetzungen stellen Sie fest, dass die Windtec GmbH Arbeitgeber im Sinne des AAG ist.

4.1.2 Beteiligte Arbeitgeber

Für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall ist die Zahl der Arbeitnehmenden entscheidend; der Gesetzgeber sieht die Teilnahme nur für Arbeitgeber vor, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmende beschäftigen.

§ 1 Abs. 1
AAG



Fortsetzung des Lernbeispiels von Seite 4

In der E-Akte im FKS-Team befindet sich der Erhebungsbogen der Windtec GmbH mit den Daten aus dem Jahr 2024. Schauen Sie sich die Angaben zunächst näher an.

Die Windtec GmbH beschäftigte im gesamten Jahr 2024 ständig 31 Arbeitnehmende; Einstellungen und Entlassungen fanden nicht statt.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Arbeitnehmende:

beschäftigte Arbeitnehmende	wöchentliche Arbeitszeit jeweils
19 Arbeitnehmende davon	38 Stunden
– einer krankenversicherungsfrei	
– zwei schwerbehindert	
4 Auszubildende	38 Stunden
1 Teilzeitbeschäftigte	32 Stunden
1 Teilzeitbeschäftigte	25 Stunden
3 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden
1 Teilzeitbeschäftigte	12 Stunden
2 Teilzeitbeschäftigte	9 Stunden

Auf den ersten Blick kommen Sie zu dem Ergebnis, dass die Windtec GmbH mehr als 30 Arbeitnehmende beschäftigt, sodass sie nicht am Ausgleichsverfahren teilnimmt. Allerdings sind bei der Anrechnung der Beschäftigten Besonderheiten zu beachten.

4.1.3 Zu berücksichtigende Arbeitnehmende

4.1.3.1 Grundsatz

Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl beim Ausgleichsverfahren U1 ist von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich Beschäftigten auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl grundsätzlich alle Arbeitnehmenden des Betriebs zu berücksichtigen sind, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob oder bei welcher Krankenkasse sie versichert sind und welchen versicherungsrechtlichen Status sie haben.

§ 1 Abs. 1 AAG, GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.5.1 Abs. 1

4.1.3.2 Besonderheit bei Teilzeitkräften

Eine besondere Regelung gilt bei der Berücksichtigung von Teilzeitarbeitskräften: Sie werden entsprechend ihrer anteiligen Arbeitszeit bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als

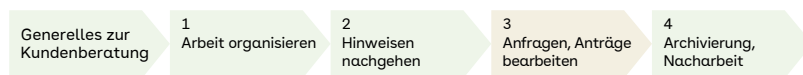
§ 3 Abs. 1 Satz 6 AAG

- 10 Stunden mit dem Faktor 0,25,
- 20 Stunden mit dem Faktor 0,5 und
- 30 Stunden mit dem Faktor 0,75

berücksichtigt.

Damit wird vermieden, dass ein Arbeitgeber mit Teilzeitarbeitnehmenden anders beurteilt wird als ein Arbeitgeber, der nur Vollzeitbeschäftigte hat.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



4.1.3.3 Ausnahmen

§ 1 Abs. 1,
§ 3 Abs. 1
Satz 5 AAG

Aufgrund beschäftigungspolitischer Ziele werden Auszubildende und schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte (im Sinne des Sozialgesetzbuchs IX) bei der Berechnung der anrechenbaren Arbeitnehmenden nicht berücksichtigt. Diesen Personengruppen soll die Beschäftigung bzw. Erhaltung eines Arbeitsplatzes durch Anreize an den Arbeitgeber erleichtert werden. So soll als Anreiz für die Beschäftigung solcher Arbeitnehmenden die Tatsache dienen, dass der Arbeitgeber auch dann noch am Ausgleichsverfahren teilnimmt, wenn er die Höchstbeschäftigtenzahl nur durch die Beschäftigung von Auszubildenden oder schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte (§ 2 SGB IX) überschreitet.

§ 152 SGB IX

Der Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft wird durch einen von der hierfür zuständigen Behörde ausgestellten Ausweis erbracht.

§ 1 Abs. 3
AAG

Sollte ein Arbeitgeber nur Auszubildende in seiner Firma beschäftigen, nimmt er trotzdem am Ausgleichsverfahren teil.

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.3
Abs. 2

Zu den Auszubildenden gehören hier auch Personen im Praktikum und Volontäre, sodass diese Personen ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind.

Beispiel

In einer Firma sind 29 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmende und vier Auszubildende beschäftigt.

Folge

Es sind nur 29 Arbeitnehmende zu berücksichtigen. Die Firma nimmt am Ausgleichsverfahren teil.

Des Weiteren bleiben

- Teilnehmende an einem Freiwilligendienst oder Bundesfreiwilligendienst,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie
- Arbeitnehmende während der Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.3
Abs. 2

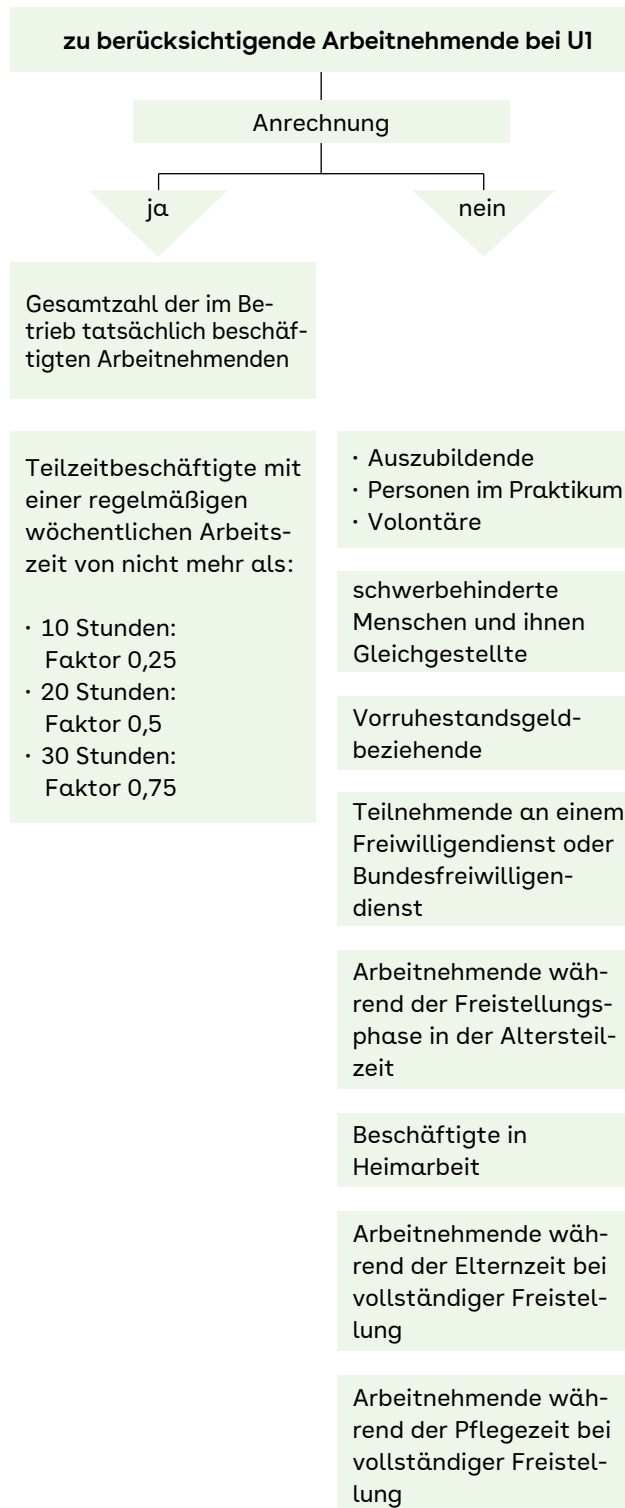
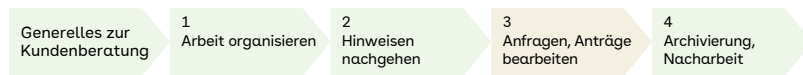
außer Ansatz, da diese Personen nicht „tatsächlich“ beschäftigt sind.

Außerdem werden Beschäftigte in Heimarbeit nicht mitgezählt.

Hinweis

Auf der Internetseite der AOK ist unter www.aok.de/fk/tools/rechner/umlagepflichtrechner/ ein Umlagepflichtrechner eingestellt, mit dem der Firmenkunde die Frage der Teilnahme am Ausgleichsverfahren für sich klären kann. Hierzu ist die Anzahl der Beschäftigten seines Betriebs einzugeben. Dort sind auch Hinweise über die Anrechnung der Arbeitnehmenden eingestellt. Schauen Sie sich diese Seite einmal an, damit Sie die Firmenkunden in Gesprächen auf diesen Service der AOK aufmerksam machen können.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Zum Lernbeispiel von Seite 8

Beurteilen Sie, welche Arbeitnehmende voll oder anteilig berücksichtigt werden:

beschäftigte Arbeitnehmende	wöchentl. Arbeitszeit jeweils	Anrechnung
19 Arbeitnehmende	38 Stunden	17
davon		
– einer krankenversicherungsfrei		
– zwei schwerbehindert		
4 Auszubildende	38 Stunden	0
1 Teilzeitbeschäftigte	32 Stunden	1
1 Teilzeitbeschäftigte	25 Stunden	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,5
1 Teilzeitbeschäftigte	12 Stunden	0,5
2 Teilzeitbeschäftigte	9 Stunden	0,5

Sie kommen zu dem Ergebnis, dass

2 schwerbehinderte Arbeitnehmende,
4 Auszubildende

nicht und

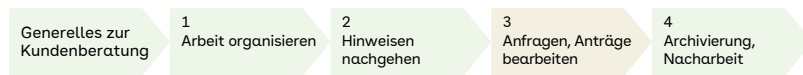
1 Teilzeitbeschäftigte mit dem Faktor 0,75
4 Teilzeitbeschäftigte mit dem Faktor 0,5

sowie

2 Teilzeitbeschäftigte mit dem Faktor 0,25

anzurechnen sind. Anzurechnen ist insgesamt ein Faktor von 21,25.

Somit beschäftigt die Windtec GmbH im Jahr 2024 21,25 Arbeitnehmende, die im Sinne des § 1 AAG zu berücksichtigen sind.



4.1.4 Feststellung der Teilnahme

§ 1 Abs. 1
AAG

Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1) nehmen alle Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmende beschäftigen.

So lautet die rechtliche Vorgabe. In der Praxis hat sich jedoch mittlerweile ergeben, dass der Firmenkunde diese Feststellung selbst anhand seiner Beschäftigtenzahl trifft.

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.4.1
Abs. 1

Dieses Verfahren hat sich für die Praxis auch deshalb bewährt, weil sich durch die Kassenzuständigkeit eine Beteiligung von mehreren Krankenkassen ergibt und für den Firmenkunden eine einheitliche Feststellung aufgrund der Beschäftigten erfolgt.

Fortsetzung des Lernbeispiels

Die Informationen aus der E-Akte im FKS-Team ergeben, dass die Windtec GmbH seit Jahren besteht. Sofern die Windtec GmbH im Jahr 2025 am Ausgleichsverfahren teilnimmt, kann sie ihre finanzielle Belastung für die Aufwendungen durch die Entgeltfortzahlung an Jürgen Schlatt aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit reduzieren. Es ist zunächst zu prüfen, ob die Windtec GmbH 2025 am Ausgleichsverfahren teilnimmt.

Auf Wunsch des Firmenkunden (z.B. bei neu gegründeten Firmen) erteilt die zuständige Krankenkasse dem Firmenkunden auch einen Feststellungsbescheid, um ihm Rechts- und Planungssicherheit zu geben.

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.4
Abs. 2

Bei der Beurteilung, ob der Firmenkunde „in der Regel“ nicht mehr als 30 Arbeitnehmende beschäftigt, sind drei Fallgruppen zu unterscheiden, und zwar ob der Betrieb während

§ 3 Abs. 1
AAG

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.4
Abs. 2

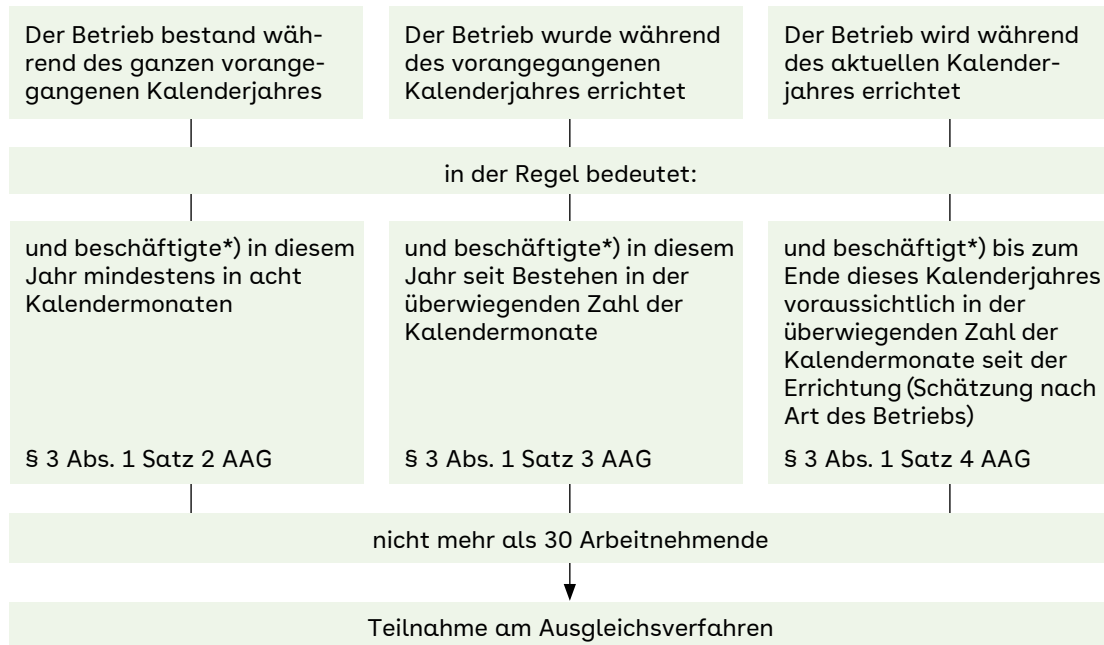
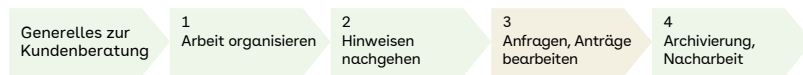
Durch diese rechtliche Vorgabe ergibt sich die Teilnahme am Ausgleichsverfahren unmittelbar aus dem AAG und ist nicht von einem rechtsbegründenden Verwaltungsakt abhängig. Die Feststellung hat somit nur deklaratorische Bedeutung.

- des ganzen vorangegangenen Kalenderjahres bestand,
- des vorangegangenen Kalenderjahres errichtet wurde oder
- des aktuellen Kalenderjahres errichtet wird.

§ 3 Abs. 1
AAG,
GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.5.4
Abs. 1

Die Feststellung, welche Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren U1 teilnehmen, haben die zuständigen Krankenkassen grundsätzlich zu Beginn des Kalenderjahres für das laufende Kalenderjahr zu treffen, wenn der Betrieb im vorangegangenen Kalenderjahr schon bestanden hat. Wird ein Betrieb neu gegründet, so muss die Feststellung bei der Firmengründung erfolgen.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



*) jeweils am Ersten eines Kalendermonats

GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.5.4.2, Ziff. 1.5.4.3, Ziff. 1.5.4.4

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl wird aus Gründen der Praktikabilität eine Stichtagsregelung angewendet: Die Beurteilung richtet sich jeweils nach der Zahl der Beschäftigten am Ersten eines Kalendermonats. Bei neu gegründeten Firmen ist die Zahl der Arbeitnehmenden sorgfältig nach der Art des Betriebs zu schätzen.

§ 3 Abs. 1 AAG

Aufgrund der hiernach ermittelten Werte trifft die Krankenkasse bzw. der Arbeitgeber die Entscheidung für das ganze Kalenderjahr bzw. bei neu errichteten Betrieben für den Rest des Kalenderjahres verbindlich.

GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.5.4.1 Abs. 1

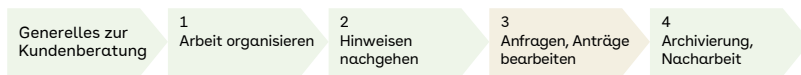
Sollte sich die Zahl der Arbeitnehmenden nach der Feststellung verändern, wirkt sich dieser veränderte Tatbestand auf die getroffene Feststellung nicht aus, sondern ggf. erst bei der neuen Feststellung nach Ablauf des Kalenderjahres. Damit wird für den

Arbeitgeber für jeweils ein Kalenderjahr Klarheit über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren geschaffen und die Kalkulation für den Betrieb erleichtert.

Zum Lernbeispiel von Seite 11

Die Windtec GmbH besteht seit Jahren. Sie bestand also während des ganzen, dem Kalenderjahr 2025, vorangegangenen Kalenderjahres (=2024). Da die Windtec GmbH in jedem Monat (also in mindestens acht Kalendermonaten) nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmende beschäftigt hat, kommen Sie zu dem Ergebnis, dass die Windtec GmbH im Jahr 2025 am Ausgleichsverfahren für die Aufwendungen bei Krankheit teilnimmt.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



§ 3 Abs. 2
AAG

Die für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens erforderlichen Angaben hat der Arbeitgeber der zuständigen Krankenkasse zu machen, sofern sie von der Krankenkasse benötigt werden.

Allerdings gilt das U2-Verfahren – genau wie das U1-Verfahren – nicht für die nach dem KVLG versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmens.

§ 11 Abs. 2
Nr. 1 AAG

Merke

Die Teilnahme an dem Ausgleichsverfahren U1 wird zu Beginn des Kalenderjahres bzw. bei Gründung des Betriebs beurteilt.

Zum Lernbeispiel von Seite 11

Aufgrund dieser generellen Vorgabe des Gesetzgebers kommen Sie zu dem Ergebnis, dass die Windtec GmbH – automatisch – auch am Ausgleichsverfahren für die Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft (U2) teilnimmt.

4.1.5 Nicht beteiligte Arbeitgeber

§ 11 Abs. 1, 2
AAG

Einige Arbeitgeber hat der Gesetzgeber allerdings vom Ausgleichsverfahren U1 ausgenommen (z.B. wenn der Bund, die Länder oder Gemeinden als Arbeitgeber auftreten). Die Mittel für die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall sind von diesen Arbeitgebern selbst aufzubringen. Diese Ausnahme gilt auch für die nach dem KVLG versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmens.

Merke

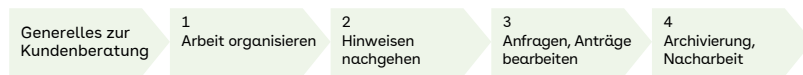
Für die Teilnahme an dem Ausgleichsverfahren U1 ist die Anzahl der anrechenbaren Arbeitnehmenden des Betriebs entscheidend. An dem Ausgleichsverfahren U2 nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber teil.

4.2 Ausgleich bei Mutterschaft

3
Anfragen, Anträge
bearbeiten

§ 1 Abs. 2
AAG

Eine konkrete Feststellung für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U2 bedarf es nicht, da grundsätzlich alle Arbeitgeber (d.h. auch Bund, Länder oder Gemeinden), im Gegensatz zum U1-Verfahren, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, am Ausgleichsverfahren teilnehmen. Die Teilnahme wird demnach für den Arbeitgeber mit dem Zeitpunkt begründet, mit dem erstmals ein Beschäftigungsverhältnis bei ihm beginnt.



4.3 Übungen zum Lernabschnitt 4

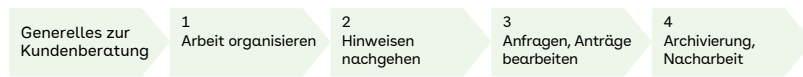
Übung 1

Stellen Sie fest, ob bzw. mit welchem Faktor die Beschäftigten jeweils bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl zu berücksichtigen sind.

Kreuzen Sie Ihre Lösung in der Tabelle an.

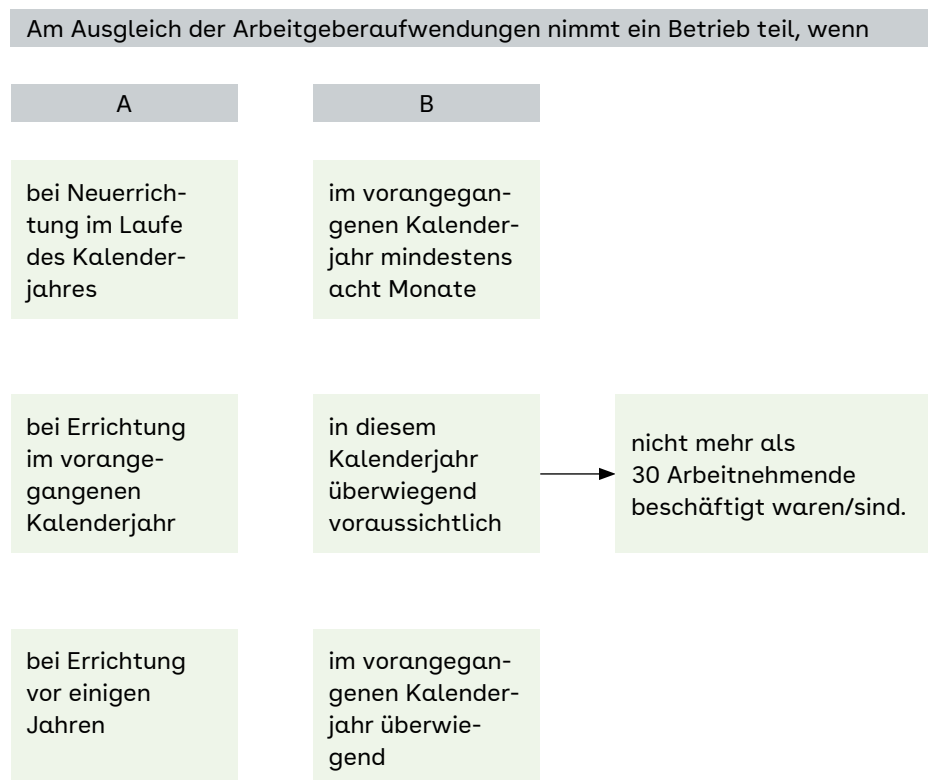
Personengruppen	voll zu berücksichtigen	0,75 zu berücksichtigen	0,5 zu berücksichtigen	0,25 zu berücksichtigen	nicht zu berücksichtigen
Arbeitnehmende – 38 Std. wöchentlich					
Arbeitnehmende – 32 Std. wöchentlich					
schwerbehinderte Arbeitnehmende – 38 Std. wöchentlich					
Teilzeitarbeitskräfte – 8 Std. wöchentlich					
15 Std. wöchentlich					
25 Std. wöchentlich					
Aushilfskräfte – 38 Std. wöchentlich (für zwei Monate – Versicherungsfreiheit liegt vor)					
Auszubildende					
Freiwilligendienst/ Bundesfreiwilligendienst					
Personen im Praktikum					
Elternzeit (mit vollständiger Freistellung)					
Pflegezeit (mit vollständiger Freistellung)					

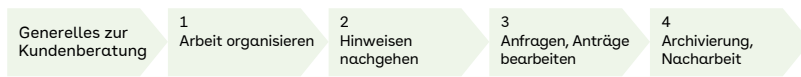
2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Übung 2

Fügen Sie in das folgende Schaubild die fehlenden Verbindungslinien zwischen A und B ein:





Übung 3

Stellen Sie fest, wie viele anrechenbare Arbeitnehmende zu den jeweiligen Stichtagen beschäftigt sind, und tragen Sie Ihre Lösung in die Tabelle ein.

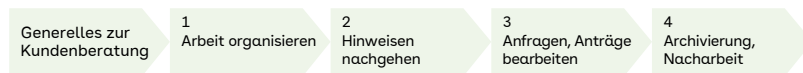
Beurteilen Sie anschließend, ob der Firmenkunde am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt.

	01. 01.	01. 02.	01. 03.	01. 04.	01. 05.	01. 06.	01. 07.	01. 08.	01. 09.	01. 10.	01. 11.	01. 12.
Arbeitnehmende mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von												
– bis 10 Stunden												
– mehr als 10 bis 20 Stunden												
– mehr als 20 bis 30 Stunden												
– mehr als 30 Stunden												

Beschäftigt sind:

- ab 01. 01. 23 Arbeitnehmende mit Entgeltfortzahlungsanspruch (38,5 Stunden wöchentlich)
- 2 schwerbehinderte Arbeitnehmende (38,5 Stunden wöchentlich)
- 1 arbeitnehmende Person (20 Stunden wöchentlich)
- 2 krankenversicherungsfreie Arbeitnehmende (38,5 Stunden wöchentlich)
- 2 Auszubildende (Kaufleute für Büromanagement)
- 1 schwerbehinderte arbeitnehmende Person (32 Stunden wöchentlich)
- 2 Aushilfskräfte (für zwei Monate befristet beschäftigt); Versicherungsfreiheit liegt vor; eine davon ist 32 Stunden wöchentlich beschäftigt, die andere 38,5 Stunden
- am 28. 02. scheiden die beiden Aushilfskräfte aus
- am 31. 03. scheidet eine arbeitnehmende Person (38,5 Stunden wöchentlich) aus
- ab 15. 04. wird eine arbeitnehmende Person (38,5 Stunden wöchentlich) neu eingestellt
- ab 01. 09. werden die 2 Auszubildenden als Arbeitnehmende übernommen (38,5 Stunden wöchentlich), 2 Arbeitnehmende (38,5 Stunden wöchentlich) und 2 Auszubildende werden eingestellt

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Übung 4

Beurteilen Sie, ob der Firmenkunde am Ausgleichsverfahren teilnimmt.



AOK – Die Gesundheitskasse.

Betriebsnummer:

Geschäftsstelle: 67123

Fax-Nr.: 02221 123-456

Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit

Ich/Wir hatte(n) im Jahr 2024 Arbeitnehmende wie folgt beschäftigt:

	01. 01.	01. 02.	01. 03.	01. 04.	01. 05.	01. 06.	01. 07.	01. 08.	01. 09.	01. 10.	01. 11.	01. 12.
zur Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende, Praktikanten, Volontäre)									1	1	1	1
Arbeitnehmende mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von												
– bis 10 Stunden												
– mehr als 10 bis 20 Stunden												
– mehr als 20 bis 30 Stunden												
– mehr als 30 Stunden								24	25	30	32	31

Falls der Betrieb nicht bereits am 01.01.2024 bestanden hat:

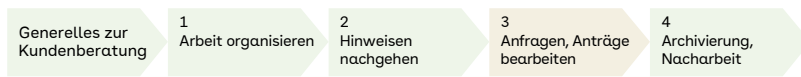
Zeitpunkt der Betriebseröffnung: 01. 08. 2024

☐ Ich/Wir möchte(n) den Firmenkunden-Service kennenlernen.
Bitte setzen Sie sich mit mir/uns in Verbindung.

Datum, Stempel und Unterschrift

65432

Ansprechpartner, Telefon-Nr.



5 Kassenzuständigkeit

3
Anfragen, Anträge
bearbeiten

§ 1 Abs. 1, 2
AAG

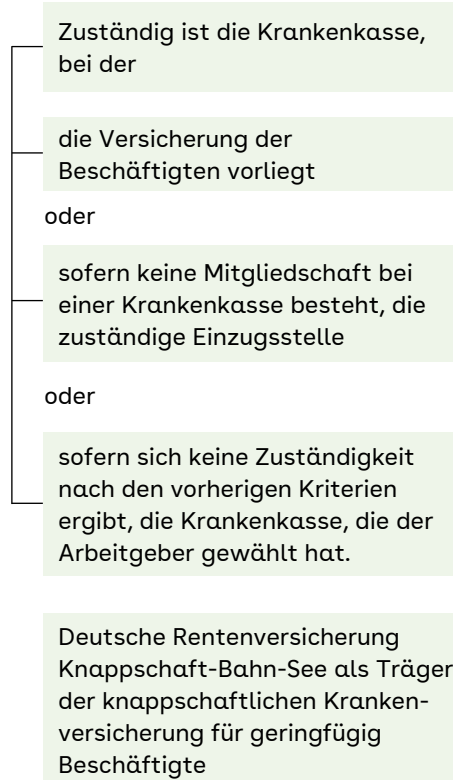
Die Ausgleichsverfahren werden von allen Krankenkassen (Orts-, Betriebs-, Innungskrankenkassen, Ersatzkassen, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen durchgeführt.

§ 2 Abs. 1
Satz 2 AAG

Für die geringfügig Beschäftigten ist die zuständige Krankenkasse immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung (Minijob-Zentrale).

Die für das Ausgleichsverfahren im Einzelfall zuständige Krankenkasse zeigt das folgende Schaubild:

§ 2 Abs. 1
AAG,
GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.3



Es besteht auch die Möglichkeit, dass eine Krankenkasse die Durchführung des Erstattungsverfahrens auf eine andere Krankenkasse oder einen Landes- bzw. Bundesverband überträgt. Dafür ist allerdings eine Satzungsregelung erforderlich. Für den Einzug der Umlage bleibt weiterhin die übertragende Krankenkasse zuständig. Diese Krankenkasse hat die Umlage an die durchführende Stelle weiterzuleiten.

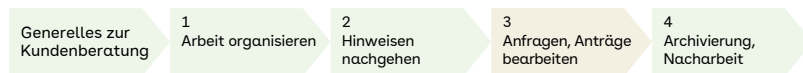
§ 8 Abs. 2
AAG

Zum Lernbeispiel von Seite 11

Die konkrete Kassenzuständigkeit richtet sich nach der Mitgliedschaft der arbeitnehmenden Person, d.h., die jeweilige Krankenkasse hat für diese Person die Beiträge für das Ausgleichsverfahren zu erhalten und ist auf der anderen Seite auch für die Erstattungen zuständig.

In unserem Beispiel ist Jürgen Schlatt Mitglied der AOK. Die AOK führt das Ausgleichsverfahren für die Windtec GmbH durch. Die AOK ist für die Erstattung der Aufwendungen, die der Windtec GmbH aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit von Jürgen Schlatt entstanden sind, zuständig. Auf der anderen Seite erhält die AOK auch die Beiträge, die von der Windtec GmbH für Jürgen Schlatt zu zahlen sind.

Damit haben Sie eine weitere Voraussetzung für die Erstattung geklärt.



6 Finanzierung der Ausgleichsverfahren

5.1 Übung zum Lernabschnitt 5

Übung 5

Geben Sie in den nachfolgenden Fällen an, welche Krankenkasse das Ausgleichsverfahren durchführt:

Michaela Schmitz arbeitet als Floristin im Blumengeschäft Tulpenpracht gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.700 €. Sie ist versicherungspflichtiges Mitglied der AOK.

Manfred Hölling, Abteilungsleiter im Einkauf der Brauntal KG, war bis 31. 12. 2024 versicherungspflichtiges Mitglied der AOK. Aufgrund der Höhe seines Gehalts endete die Versicherungspflicht. Ab 01. 01. 2025 hat er sich privat kranken- und pflegeversichert. Die Brauntal KG führt die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung an die AOK ab.

Elisabeth Mertens, familienversichert über ihren Ehemann bei der Neuland BKK, übt eine Nebenbeschäftigung im Rahmen eines Minijobs bei der Gaststätte Wilkens aus. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 300 €.

Fortsetzung des Lernbeispiels

Monika Krabbe, Lohnbuchhalterin der Windtec GmbH, hat erst seit kurzem die Lohn- und Finanzbuchhaltung als neue Aufgabe übernommen. Auf Wunsch von Monika Krabbe haben Sie sie in der Firma besucht. Bei der Berechnung der Umlagebeiträge bestehen bei Monika Krabbe noch Unsicherheiten. Sie bittet Sie um Überprüfung der ermittelten Umlagebeiträge. Als Grundlage für die Berechnung legt sie Ihnen die folgende Übersicht der gezahlten Entgelte vor:

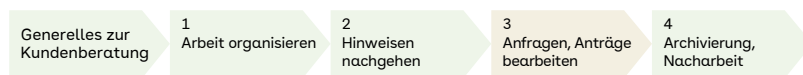
3
Anfragen, Anträge bearbeiten

Aufstellung über die monatlichen Arbeitsentgelte unserer Beschäftigten

1 Arbeitnehmer (38 Stunden)	3.100 €
1 Arbeitnehmer (38 Stunden)	2.800 €
1 Arbeitnehmerin (38 Stunden)	2.700 €
1 Arbeitnehmerin (38 Stunden)	3.800 €
1 Arbeitnehmer (38 Stunden, krankenversicherungsfrei)	8.600 €
14 Arbeitnehmende (davon zwei schwerbehindert, à 38 Stunden) jeweils	2.900 €
4 Auszubildende (à 38 Stunden) jeweils	900 €
1 Teilzeitbeschäftigte (32 Stunden)	2.200 €
1 Teilzeitbeschäftigter (25 Stunden*)	1.400 €
3 Teilzeitbeschäftigte (à 20 Stunden*) jeweils	1.200 €
1 Teilzeitbeschäftigter (9 Stunden)	500 €
2 Teilzeitbeschäftigte (à 5 Stunden) jeweils	300 €

* Umwandlung des Arbeitsentgelts in eine fiktive (reduzierte) Einnahme (Übergangsbereich).

Die Arbeitnehmenden sind – sofern Versicherungspflicht besteht – Mitglied der AOK.



Ergänzender Hinweis

Laut Satzung ist der Umlagesatz für die AOK bei U1 auf 3,4 % (bei 70 % Erstattungssatz) und bei U2 auf 0,5 % festgesetzt. Bei der Knappschaft beträgt der Umlagesatz bei U1 1,1 % und bei U2 0,24 %.

6.1 Aufbringung der Mittel

3
Anfragen, Anträge bearbeiten

§ 7 Abs. 1
AAG

Die Mittel zur Durchführung der Ausgleichsverfahren werden durch Beiträge (Umlage) von den beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Dabei sind die Aufwendungen bei Krankheit (U1) und bei Mutterschaft (U2) getrennt zu finanzieren. Die Erhebung getrennter Umlagen ist auch schon deshalb erforderlich, weil bei U1 nur die Arbeitgeber teilnehmen, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmende beschäftigen (vgl. Punkt 4.1.2 dieses Lernbriefs) und bei U2 grundsätzlich alle Arbeitgeber beteiligt sind (vgl. Punkt 4.2 dieses Lernbriefs).

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.4
Abs. 3

Die Umlage U2 ist allerdings auch von solchen Betrieben zu zahlen, die nur männliche Arbeitnehmer beschäftigen. Dadurch sollen Arbeitnehmerinnen die gleichen Beschäftigungschancen erhalten. Dies wurde bereits durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts bestätigt.

Merke

Die Beiträge für die Ausgleichsverfahren zahlen die Arbeitgeber.

6.2 Verwaltung der Mittel

Die AOK hat die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen als Sondervermögen – also von den Mitteln der Krankenversicherung getrennt – zu verwalten. Dementsprechend wird für die Ausgleichsversicherungen ein eigener Haushaltsplan aufgestellt.

3
Anfragen, Anträge bearbeiten

§ 8 Abs. 1,
§ 10 AAG
i.V.m.
§§ 67 – 78
SGB IV

6.3 Umlagesätze

Die Umlagebeiträge sind in Prozentsätzen des Entgelts (Umlagesatz) festzusetzen. Die Höhe der Umlagesätze ist in der Satzung der jeweiligen AOK festzulegen. Dabei ist die Höhe der Umlagen so zu bemessen, dass sie die gesetzlich vorgeschriebenen Ausgaben sicherstellen und die vorgeschriebenen und zugelassenen Betriebsmittel bereitgehalten werden können. Der Umlagesatz für U2 ist wesentlich geringer als der für U1, da die Aufwendungen für U2 niedriger sind. Bei der Kalkulation sind die erforderlichen Verwaltungskosten angemessen zu berücksichtigen.

3
Anfragen, Anträge bearbeiten

§ 7 Abs. 2
Satz 1, § 9
Abs. 1 Nr. 1
AAG

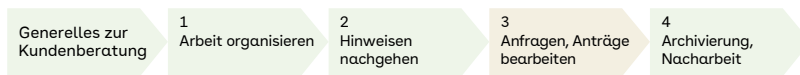
§ 7 Abs. 1
AAG

In Angelegenheiten des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen wirken im Verwaltungsrat (= Beschlussorgan für die Satzung der AOK) nur die Arbeitgeber mit, da die Ausgleichsverfahren ausschließlich Arbeitgeberinteressen berühren. Dabei wird vorausgesetzt, dass die mitwirkenden Arbeitgeber am Ausgleich (bei Arbeitsunfähigkeit) teilnehmen, d.h., es sind auch die Arbeitgeber stimmberechtigt, die nicht am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehmen.

§ 9 Abs. 4
AAG,
§ 33 Abs. 3
i.V.m. Abs. 1
SGB IV

Die laufenden Verwaltungsgeschäfte werden vom hauptamtlichen Vorstand der AOK wahrgenommen.

§ 35a Abs. 1
Satz 1 SGB IV



6.4 Umlagepflichtige Arbeitsentgelte

6.4.1 Bemessungsgrundlage

3
Anfragen, Anträge
bearbeiten

§ 7 Abs. 2
Satz 1 AAG

Die Umlagen werden von dem Arbeitsentgelt bemessen, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären. Mithin ist für die Berechnung der Umlagebeiträge das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung heranzuziehen. Diese Grenze beträgt 2025 bundesweit 96.600 €.

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 2.2.2.1
Abs. 1

Die Koppelung an die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung bedeutet auch, dass für die Berechnung der Umlage nur solche Bezüge herangezogen werden können, die das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Vergütungen, die kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind, bleiben somit bei der Berechnung der Umlagen außer Betracht.

§ 7 Abs. 2
Satz 2 AAG

Sonderzuwendungen (Einmalzahlungen) sind allerdings nicht bei den Umlagen zu berücksichtigen, da die Einmalzahlungen von der Erstattung ausgenommen sind.

§ 20 Abs. 2
SGB IV i.V.m.
§ 8 Abs. 1a
SGB IV

Bei Arbeitsverhältnissen, in denen das Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs (556,01 € bis 2.000 €) liegt, ist Folgendes zu beachten:

GR v.
20. 12. 2022,
Ziff. 4.3.8

Die Berechnung der Umlagebeiträge erfolgt grundsätzlich aus dem verminderten Arbeitsentgelt. Der Ausgangswert wird nach einer bestimmten Formel berechnet.

GR v.
20. 12. 2022,
Ziff. 4.3.6.1
Abs. 1

Dieses Berechnungsverfahren gilt nicht für Auszubildende.

6.4.2 Ausgleichsverfahren U1

Für die Berechnung der Umlage werden die Arbeitsentgelte der Arbeitnehmenden einschließlich der Auszubildenden berücksichtigt. Dabei wird auch das Arbeitsentgelt der schwerbehinderten (und ihnen Gleichgestellten) Arbeitnehmenden berücksichtigt, obwohl sie bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nicht mitgezählt werden. Der Arbeitgeber erhält für diese Arbeitnehmenden eine Erstattung der Entgeltfortzahlung. Das Arbeitsentgelt, das von Beschäftigten in Heimarbeit und von Vorruhestandsgeldbeziehern erzielt wird, bleibt außer Betracht.

§ 7 Abs. 2
Satz 1 AAG,
GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 2.2.2.2

Ferner ist das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmenden nicht umlagepflichtig, deren Beschäftigungsverhältnis auf nicht mehr als vier Wochen angelegt ist. Diese Arbeitnehmenden haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 7 Abs. 2
Satz 2 AAG

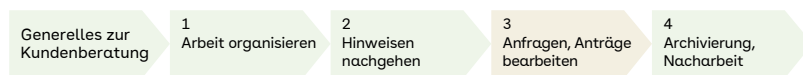
6.4.3 Ausgleichsverfahren U2

Für die Berechnung der Umlagebeiträge sind die Ausführungen zu U1 anzuwenden. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass die Arbeitsentgelte von Beschäftigten in Heimarbeit und von Arbeitnehmenden, deren Beschäftigung auf weniger als vier Wochen befristet ist, in die Umlageberechnung einzubeziehen sind.

§ 7 Abs. 2
AAG,
GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 2.2.2.3

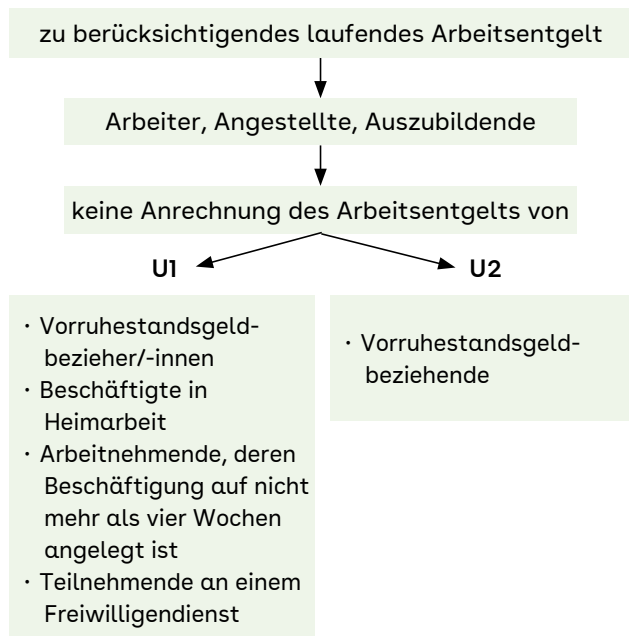
Personen, die einen Freiwilligendienst (freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst) ableisten, sind in das Ausgleichsverfahren U2 einzubeziehen. Frauen sind hinsichtlich der arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen den Arbeitnehmerinnen in „normalen“ Arbeitsverhältnissen gleichgestellt. Aufgrund dieser Gleich-

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



stellung der Arbeitsverhältnisse können sie Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverbieten oder einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Anspruch nehmen. Diese Aufwendungen werden dem Träger bzw. der Einsatzstelle erstattet. Dafür entrichtet der Träger bzw. die Einsatzstelle für alle Teilnehmenden an Freiwilligendiensten die Beiträge für die U2 (vgl. Ergebnisschrift des GKV-Spitzenverbandes über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 08./09. 05. 2012).

Da Teilnehmende an einem Freiwilligendienst grundsätzlich nicht als Arbeitnehmer im Sinne des AAG gelten, ist eine Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 ausgeschlossen. Ferner sind sie bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers (vgl. Punkt 4.1.3 dieses Lernbriefs) nicht zu berücksichtigen.



6.4.4 Berechnungsformel

Zur Berechnung der Umlagen werden die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte getrennt für U1 und U2 zusammengerechnet. Der jeweilige Betrag ist mit dem entsprechenden Umlagesatz zu multiplizieren:

$$\frac{\text{Gesamtbetrag der umlagepflichtigen Arbeitsentgelte}}{100} \times \text{Umlagesatz}$$

Beispiel

Für den Monat Juli haben die bei der Firma Schulte Beschäftigten folgendes Bruttoarbeitsentgelt erhalten:

U1

Bruttoarbeitsentgelt	umlagepflichtiges Arbeitsentgelt
Herr A – 8.800 €	8.050 € (Beitragsbemessungsgrenze)
Frau B – 2.500 €	2.500 €
Herr C – 2.300 €	2.300 €
	12.850 €

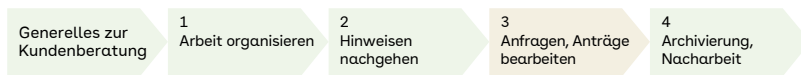
Der Umlagesatz U1 beträgt 3,4 %.

Rechnung:

$$\frac{12.850 \text{ €} \times 3,4}{100} = 436,90 \text{ €}$$

Folge

Die Firma Schulte hat 436,90 € an Beiträgen zur U1 zu entrichten.



6.4.5 Fälligkeit und Zahlung

§ 10 AAG
i.V.m.
§ 23 Abs. 1
Satz 2
SGB IV

Bei der Fälligkeit und Zahlung der Umlagen sind grundsätzlich die Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung anzuwenden. Der Arbeitgeber hat daher die Umlagen gemeinsam mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats an die zuständige Krankenkasse zu zahlen; zuständig ist die Krankenkasse, die auch die jeweilige Erstattung vorzunehmen hat (vgl. Punkt 5 dieses Lernbriefs). Der Arbeitgeber übermittelt die Beiträge für U1 und U2 ebenfalls in dem Beitragsnachweis in den hierfür vorgesehenen Beitragsgruppen.

§ 28i Satz 5
SGB IV

Bei Umlagen für geringfügig Beschäftigte ist der Beitrag an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) abzuführen. Der Arbeitgeber hat für diesen Personenkreis einen gesonderten Beitragsnachweis an die „Minijob-Zentrale“ zu übermitteln.

Beispiel

Bei der Firma Schulte sind drei Arbeitnehmende bei der AOK Neustadt und ein Arbeitnehmer bei der DAK versichert, eine geringfügig beschäftigte Reinigungskraft ist bei der IKK familienversichert.

Folge

Die Umlagen sind an die AOK und die DAK von der Firma Schulte zu überweisen; die Umlagen für die geringfügig beschäftigte Reinigungskraft sind an die Minijob-Zentrale zu überweisen. Die Zahlung muss bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats erfolgen.

Merke

Die Beiträge werden in Prozentsätzen vom Arbeitsentgelt – getrennt für das Ausgleichsverfahren U1 und U2 – berechnet.

Zum Lernbeispiel von Seite 19

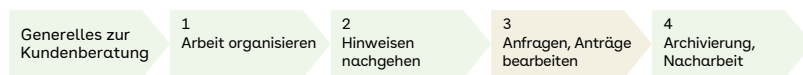
Die Umlagen für die Windtec GmbH sind wie folgt zu berechnen:

Beschäftigt	Arbeitsentgelt	maßgebendes Arbeitsentgelt für U1	U2
1 Arbeitnehmer (38 Std.)	3.100 €	3.100 €	3.100 €
1 Arbeitnehmer (38 Std.)	2.800 €	2.800 €	2.800 €
1 Arbeitnehmerin (38 Std.)	2.700 €	2.700 €	2.700 €
1 Arbeitnehmerin (38 Std.)	3.800 €	3.800 €	3.800 €
1 Arbeitnehmer (38 Std.) (krankenversicherungs-frei)	8.600 €	8.050 €	8.050 €
14 Arbeitnehmende (à 38 Std., davon zwei schwerbehindert ¹⁾)	2.900 €	(14 x 2.900 € = 40.600 €)	40.600 €
4 Auszubildende (à 38 Std.)	900 €	(4 x 900 € = 3.600 €)	3.600 €
1 Teilzeitbeschäftigte (32 Std.)	2.200 €	2.200 €	2.200 €
1 Teilzeitbeschäftigter (25 Std. ²⁾)	1.400 €	1.323,37 €	1.323,37 €
3 Teilzeitbeschäftigte (à 20 Std. ²⁾)	1.200 €	(3 x 1.097,83 € = 3.293,49 €)	3.293,49 €
Summe aller Arbeitsentgelte		71.466,86 €	71.466,86 €
1 Teilzeitbeschäftigter (9 Std.)	500 €	500 €	500 €
2 Teilzeitbeschäftigte (à 5 Std.)	300 €	(2 x 300 € = 600 €)	600 €
Summe aller Arbeitsentgelte (Minijobs)		1.100 €	1.100 €

¹⁾ Das Arbeitsentgelt, das die beiden schwerbehinderten Arbeitnehmenden erzielt haben, wird bei der Berechnung der Umlagen berücksichtigt.

²⁾ Umwandlung des Arbeitsentgelts in eine fiktive (reduzierte) Einnahme (Übergangsbereich).

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Die Umlage, die an die AOK für U1 von der Windtec GmbH zu zahlen ist, beträgt:

$$\frac{71.466,86 \text{ €} \times 3,4}{100} = 2.429,87 \text{ €}$$

Die Umlage U2 beträgt bei einem Umlagesatz von 0,5 %.

$$\frac{71.466,86 \text{ €} \times 0,5}{100} = 357,33 \text{ €}$$

Anmerkung

Für die geringfügig Beschäftigten hat Monika Krabbe die Beiträge an die „Minijob-Zentrale“ zu übermitteln. Die Beiträge betragen hier:

$$\text{U1: } \frac{1.100 \text{ €} \times 1,1}{100} = 12,10 \text{ €}$$

$$\text{U2: } \frac{1.100 \text{ €} \times 0,24}{100} = 2,64 \text{ €}$$

	bei U1	bei U2
Arbeitnehmende		
Auszubildende		
Beschäftigte in Heimarbeit		
schwerbehinderte Arbeitnehmende		
Beziehende von Vorruhestandsgeld		
Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis auf drei Wochen befristet ist		
Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis auf fünf Wochen befristet ist		

Übung 7

Tragen Sie das umlagepflichtige Arbeitsentgelt ein, und berechnen Sie die Umlagebeiträge.

AOK: Knappschaft:

U1: 3,4 % U1: 1,1 %

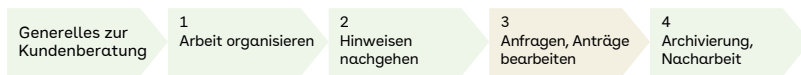
U2: 0,5 % U2: 0,24 %

6.5 Übungen zum Lernabschnitt 6

Übung 6

Kreuzen Sie an, ob die Arbeitsentgelte folgender Arbeitnehmender grundsätzlich bei der Berechnung der Umlagen U1 und U2 zu berücksichtigen sind:

Beschäftigte	Arbeitsentgelt	maßgebendes Arbeitsentgelt für	
		U1	U2
privat versicherte Arbeitnehmerin	8.830 €		
Auszubildende (Bürokaufleute)	920 €		
Arbeitnehmer; 25 Std. wöchentlich	2.650 €		
Arbeitnehmer; 40 Std. wöchentlich	3.200 €		
Arbeitnehmer; 8 Std. wöchentlich	450 €		
Arbeitnehmerin, Aushilfe für drei Wochen befristet, versicherungsfrei	1.300 €		



7 Erstattung der Aufwendungen

Fortsetzung des Lernbeispiels von Seite 18

Der Erstattungsantrag (vgl. Seite 5 dieses Lernbriefs) weist aus, dass die Windtec GmbH Jürgen Schlatt aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit vom 01. bis 04. 04. 2025 das Entgelt in Höhe von 535,37 € fortgezahlt hat. Es ist zu prüfen, welchen Betrag die Windtec GmbH von der Ausgleichskasse der AOK erstattet bekommen kann.

Die Satzung der AOK ist dabei zu beachten.

Satzungsauszug

Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

§ 45

Der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach den §§ 1–12 AAG richtet sich nach dem Anhang dieser Satzung.

Auszug aus dem Satzungsanhang

§ 3 Erstattungsanspruch

- (1) Die AOK erstattet den am Ausgleichsverfahren beteiligten Arbeitgebern
 1. 70 % des für den in § 3 und den in § 9 Abs. 1 EntgFG bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer fortgezählten Arbeitsentgelts (Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit),
 2. 100 % des vom Arbeitgeber nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld und des vom Arbeitgeber nach § 18 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlten Arbeitsentgelts (Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft) sowie der auf das Arbeitsentgelt entfallenden und vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung; anstelle der tatsächlichen Beiträge wird eine Pauschale von 20 % des Arbeitsentgelts erstattet.
- (2) Auf Antrag des Arbeitgebers wird der in Abs. 1 Nr. 1 aufgeführte Erstattungssatz auf 80 % erhöht oder auf 60 % ermäßigt. Der Arbeitgeber ist an seinen Antrag für ein Kalenderjahr gebunden.

- (3) Mit den in Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 genannten Erstattungssätzen sind auch die auf die erstattungsfähigen Aufwendungen entfallenden Arbeitgeberanteile der Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung abgegolten.

7.1 Bei Krankheit

Beim Ausgleichsverfahren U1 ist das für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer fortgezahlte Arbeitsentgelt an Arbeitnehmende (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende) während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder während der Teilnahme an einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsleistung (ambulant oder stationär) erstattungsfähig. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, steht einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs oder straffreiem Schwangerschaftsabbruchs, gleich. Arbeitsentgelt, das nicht auf der Grundlage des EntgFG (z.B. Entgeltfortzahlung in den ersten vier Wochen einer Beschäftigung) bzw. nicht für den gesetzlich bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig.

Wird die Arbeitsleistung krankheitsbedingt im Laufe eines Arbeitstags bzw. einer Arbeitsschicht eingestellt, stellt das für die ausgefallenen Arbeitsstunden gezahlte Arbeitsentgelt dieses Tags bzw. dieser Schicht keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EntgFG dar. Daher kann hierfür keine Erstattung nach dem AAG erfolgen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (und damit der Erstattung) besteht auch bei einer Sterilisation aufgrund eigener Entscheidung zur persönlichen Lebensplanung, ohne dass eine Krankheit vorliegt.

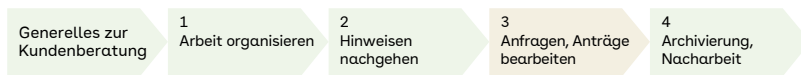
3
Anfragen, Anträge bearbeiten

§ 1 Abs. 1 AAG

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.6.3

GR v.
26. 11. 2003 zu
§ 24b SGB V,
Ziff. 4

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



§ 1 Abs. 1 AAG

Der Erstattungssatz beträgt für diese Aufwendungen nach gesetzlicher Regelung 80 % der berücksichtigungsfähigen Aufwendungen. Durch die Satzung der jeweiligen Krankenkasse kann diese Erstattungshöhe verändert werden, allerdings dürfen nicht mehr als 80 % bzw. nicht weniger als 40 % erstattet werden. In der Praxis werden meistens noch Erstattungssätze von 60 % oder 70 % angeboten. Die Unternehmen können damit den für ihre betrieblichen Interessen günstigsten Erstattungssatz wählen. Der Firmenkunde ist an diese Entscheidung ein Kalenderjahr gebunden. Ein vollkommener Ausschluss der Erstattung ist rechtlich nicht möglich.

zur Arbeitslosenversicherung. Hierbei können auch die Aufwendungen zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder die Beitragszuschüsse an höherverdienende Arbeiter oder Angestellte für ihre freiwillige oder private Kranken- und Pflegeversicherung vom Arbeitgeber geltend gemacht werden.

§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG; GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 3.2.2 Abs. 1

Auch hier ist für die Festlegung der genauen Erstattungshöhe die Satzung der zuständigen Krankenkasse zu beachten, denn auch hier kann die Satzung eine Beschränkung vorsehen (z.B. dass die Beitragsanteile mit dem Erstattungssatz an sich abgegolten sind).

§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG

§ 1 Abs. 1 Nr. 1 AAG; GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.6.2 Abs. 3

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.

Wird während der Arbeitsunfähigkeit eine Sonderzuwendung gewährt, so sind die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile ebenso wie die Sonderzuwendung selbst nicht erstattungsfähig.

GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.6.2 Abs. 3

GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.6.2 Abs. 2, 6

Die Erstattung ist – vorbehaltlich einer Regelung in der Satzung – für U1 vom Gesetz her nicht der Höhe nach begrenzt. Dies bedeutet, dass auch das Arbeitsentgelt erstattet wird, das die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Zur genauen Festlegung der Erstattung ist die Satzungsbestimmung der zuständigen Krankenkasse allerdings zu beachten, denn die Satzung kann eine Beschränkung vorsehen.

Merke

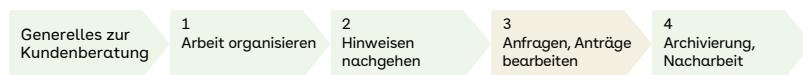
Beim U1-Verfahren werden den beteiligten Arbeitgebern die Aufwendungen der Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmende im Krankheitsfall ausgeglichen.

§ 1 Abs. 1 Nr. 2 AAG

Zu den Arbeitgeberaufwendungen, die berücksichtigt werden können, gehören grundsätzlich auch die auf die fortgezahlten Arbeitsentgelte entfallenden und vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteile zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie

Zum Lernbeispiel von Seite 25

Nach der Satzung der AOK sind der Windtec GmbH grundsätzlich 70 % der erstattungsfähigen Aufwendungen zu ersetzen. Die Windtec GmbH hat keinen besonderen Erstattungssatz gewählt. Also erhält sie 70 % ihrer Aufwendungen erstattet.



Prüfen Sie nun die Höhe der Erstattung:

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört nach der Satzung der AOK bei Arbeitsunfähigkeit nur das nach § 3 EntgFG fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt; die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitsförderung sind damit abgegolten.

Die Windtec GmbH hat aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit von Jürgen Schlatt für die Zeit vom 01. bis 04. 04. 2025 gemäß § 3 Abs. 1 EntgFG Entgeltfortzahlung und Arbeitgeberanteile aufgewendet. Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit können Sie in der EDV mit den Angaben des Firmenkunden abgleichen.

Aufgrund der Satzungsbestimmung der AOK sind 535,37 € berücksichtigungsfähig.

Sie kommen daher zu dem Ergebnis, dass sich somit ein Erstattungsbetrag in Höhe von 374,76 € (70 % von 535,37 €) ergibt. Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sind damit abgegolten.

7.2 Bei Mutterschaft

Aus dem Ausgleichsverfahren U2 erhält der Arbeitgeber die Aufwendungen erstattet, die er aufgrund der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes leistet. Für die Erstattung dieser Aufwendungen ist der Erstattungssatz gesetzlich auf 100 % der Aufwendungen festgesetzt. Eine abweichende Satzungsregelung des Erstattungssatzes ist nicht möglich.

7.2.1 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes hat der Arbeitgeber während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (Näheres hierzu erfahren Sie im Lernbrief zum Thema „Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten“) einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu leisten, wenn Frauen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben (§ 24i SGB V) und das tägliche Nettoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin höher als 13 € ist (Differenz zwischen Nettoarbeitsentgelt und 13 € = Zuschuss). Diese Aufwendungen bekommt der Arbeitgeber im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U2 in voller Höhe erstattet.

§ 20 Abs. 1 MuSchG

§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG

An dieser Stelle der Hinweis, dass Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung beim Zuschuss nicht anfallen, weil der Zuschuss kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellt.

§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV

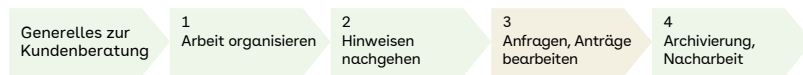
Beispiel/Folge

	ET
6 Wochen	8 (12*) Wochen
• Nettoarbeitsentgelt	25 € täglich
• Mutterschaftsgeld	13 € täglich
• Zuschuss vom Arbeitgeber	12 € täglich = erstattungsfähig

* bei Früh- oder Mehrlingsgeburten sowie bei Kindern mit einer Behinderung; wobei sich bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen die Frist über acht bzw. zwölf Wochen hinaus verlängert, wenn der Zeitraum von sechs Wochen vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 3 Abs. 2 MuSchG).

3
Anfragen, Anträge
bearbeiten

§ 1 Abs. 2
AAG



7.2.2 Mutterschutzlohn

§ 18
MuSchG,
GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.6.6,
§ 1 Abs. 2
Nr. 2 AAG

Des Weiteren besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung, der Arbeitnehmerin das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, wenn während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz eintritt (z.B. bei Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbot, bei verminderter Leistungsfähigkeit). Erstattungs-fähig ist auch das Arbeitsentgelt, das Frauen erhalten, die wegen eines Beschäftigungsverbots die Entlohnungsart wechseln und dadurch einen geringeren Verdienst erzielen.

Eine Beschränkung der Erstattung kommt hier nicht in Betracht, d.h., dass das fortgezahlte Arbeitsentgelt in voller Höhe erstattungsfähig ist.

§ 7 Abs. 2
Satz 2 AAG

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das während eines Beschäftigungsverbots gezahlt wird, ist – wie bei U1 – allerdings nicht erstattungsfähig.

GR v.
25. 06. 1998
zu § 3
EntgFG,
Ziff. 2.5.7
Abs. 2

Besteht während eines solchen Beschäftigungsverbots eine krankheitsbedingte (ggf. auch mit der Schwangerschaft zusammenhängende) Arbeitsunfähigkeit, so besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG, sondern Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG. Mit der Konsequenz, dass der Arbeitgeber die Aufwendungen im Rahmen von U1 geltend machen kann.

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung, Arbeitsförderung sowie die Aufwendungen zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder die Beitragszuschüsse an höherverdienende Arbeiter oder Angestellte für ihre freiwillige oder private Kranken- und Pflegeversicherung).

Die Satzung kann hierbei – zur Vereinfachung – eine pauschale Abgeltung dieser Beitragsanteile vorsehen.

Wird während des Beschäftigungsverbots eine Sonderzuwendung gezahlt, so sind die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile – ebenso wie die Sonderzuwendung selbst – nicht erstattungsfähig.

§ 1 Abs. 2
Nr. 3 AAG

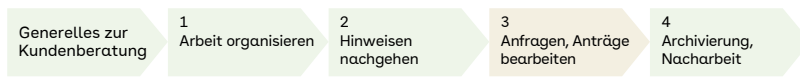
§ 9 Abs. 2
Nr. 2 AAG

GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.6.6
Abs. 3

Merke

Beim U2-Verfahren werden den Arbeitgebern die Aufwendungen an Arbeitnehmerinnen für die Entgeltfortzahlungen, die durch Schwangerschaft und Mutterschaft nach dem MuSchG entstehen, ausgeglichen.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



erstattungsfähige Aufwendungen	
U1 Krankheit	U2 Schwangerschaft/ Mutterschaft
Entgeltfortzahlung bei <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsunfähigkeit infolge <ul style="list-style-type: none"> Krankheit nicht rechtswidriger Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch straffreiem Schwangerschaftsabbruch stationärer Vorsorge-/Reha-Maßnahme ambulanter Reha-Maßnahme + Beitragsanteile des Arbeitgebers zur Sozialversicherung; Satzung beachten (gegebenenfalls Beschränkung durch Satzung)	<ul style="list-style-type: none"> Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Beiträge fallen nicht an) Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG + volle Beitragsanteile des Arbeitgebers zur Sozialversicherung (gegebenenfalls Pauschalierung durch Satzung)

7.3 Regelungen für die Erstattung

7.3.1 Antrag

Für die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen ist ein Antrag erforderlich. Dieser Antrag ist vom Firmenkunden per Datenübermittlung an die AOK zu senden. Sofern die Entgeltabrechnungssoftware des Arbeitgebers nicht über diese Funktion verfügt, kann beispielsweise die von der AOK kostenfrei zur Verfügung gestellte Ausfüllhilfe sv.net. genutzt werden. Wenn der Firmenkunde den Erstattungsantrag maschinell übermittelt, wird im oscar®-Programm ein Inbox-Eintrag erzeugt, damit die Mitarbeitenden einen Hinweis auf den Antrag erhalten; schauen Sie sich einen solchen Hinweis im oscar®-Programm an (vgl. Seite 5 dieses Lernbriefs).

3
Anfragen, Anträge bearbeiten

§ 2 Abs. 2
Satz 1 AAG

Stellt die AOK fest, dass es zwischen dem Antrag des Firmenkunden und der Berechnung ihrer Erstattungshöhe Abweichungen gibt, ist dies dem Firmenkunden unverzüglich per Datenübertragung zu melden.

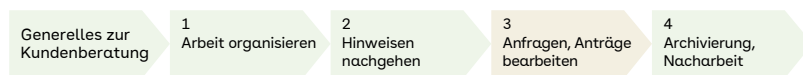
§ 2 Abs. 2
Satz 3 AAG

7.3.2 Fälligkeit

Die Erstattung ist vorzunehmen, sobald der Arbeitgeber das Entgelt an die arbeitnehmende Person, die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden oder die Leistung nach dem Mutterschutzgesetz an die Arbeitnehmerin gezahlt (bei bargeldloser Zahlung ist der Tag der Lastschriftanzeige entscheidend) und die Erstattung beantragt hat. Der Arbeitgeber kann auch Zwischenabrechnungen vornehmen.

§ 2 Abs. 2
Satz 2 AAG

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



GR v.
19. 11. 2019,
Ziff. 1.8
Abs. 2

Der Arbeitgeber kann in den Erstattungsantrag auch das erstattungsfähige Arbeitsentgelt für die Zeit nach Eingang des Erstattungsantrags mit einfließen lassen. Dies ist möglich, wenn das Arbeitsentgelt abgerechnet und für den laufenden Abrechnungsmonat bereits gezahlt ist und die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot für die Dauer des Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt ist; das gleiche gilt auch für die Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld.

Beispiel

Die Firma rechnet am 15. 08. den Lohn bis 31. 08. ab. Die arbeitnehmende Person ist bis 22. 08. arbeitsunfähig. Die ärztliche Bescheinigung darüber liegt vor.

Folge

Wenn der Arbeitgeber den maschinell erzeugten Erstattungsantrag vom 15. 08. bei der AOK z.B. am 16. 08. einreicht, kann das bereits gezahlte Arbeitsentgelt bis 22. 08. erstattet werden.

7.3.3 Verjährung

§ 6 Abs. 1
AAG

Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist. Da Entstehung des Anspruchs und Fälligkeit zeitlich zusammenfallen, beginnt der Lauf der Verjährungsfrist mit der Fälligkeit des Erstattungsanspruchs (Zahlung).

Beispiel

Ein Arbeitgeber zahlt seinem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt für die Zeit vom 04. bis 31. 10. 2025 in Höhe von 2.272 € fort. Dieser Betrag wurde dem Arbeitgeber am 04. 11. 2025 auf seinem Bankkonto belastet.

Frage

Wann ist der Erstattungsanspruch verjährt?

Lösung

Anspruch und Fälligkeit des Erstattungsbetrags des fortgezählten Entgelts ist der 04. 11. 2025. Dieser Anspruch verjährt vier Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Der Erstattungsanspruch ist danach am 01. 01. 2030 verjährt.

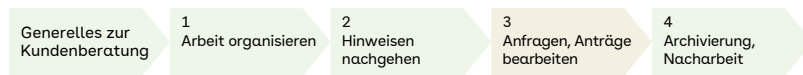
7.3.4 Aufrechnung

In der Praxis beantragen verschiedene Firmenkunden, den Erstattungsbetrag mit dem fälligen Gesamtsozialversicherungsbeitrag aufzurechnen. Dies bedeutet, dass Erstattungen nicht ausgezahlt, sondern auf Beitragsforderungen angerechnet und von diesen abgezogen werden. Diesem Wunsch wird in der AOK unbürokratisch entsprochen.

§ 6 Abs. 2
Nr. 1 AAG

Schauen Sie sich die hierfür erforderlichen Eingaben im oscar®-Programm an. Die Möglichkeit der Aufrechnung hat übrigens auch die AOK von sich aus, wenn rückständige Sozialversicherungsbeiträge vorhanden sind.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Zum Lernbeispiel von Seite 25

Wie Sie bereits festgestellt haben, kann die Windtec GmbH anlässlich der Arbeitsunfähigkeit von ihrem Mitarbeiter Jürgen Schlatt 374,76 € erstattet bekommen. Die Windtec GmbH hat hierfür einen Antrag bei der AOK eingereicht. Der Anspruch ist auch fällig, weil die Windtec GmbH das Entgelt an Jürgen Schlatt ausgezahlt hat; der Anspruch ist noch nicht verjährt. Die Windtec GmbH hat auf ihrem Erstattungsantrag angegeben, dass die Überweisung des Betrags auf ihr Bankkonto erfolgen soll.

Alle Voraussetzungen für die Erstattung sind erfüllt und Sie können die Überweisung an die Windtec GmbH vornehmen.

7.4 Übung zum Lernabschnitt 7

Übung 8

Hinweis

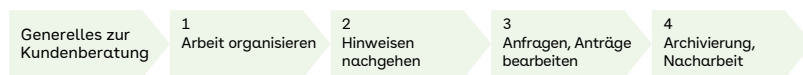
Die Beschäftigten arbeiten 38,5 Stunden wöchentlich, sofern nichts Abweichendes angegeben ist.

Kreuzen Sie Ihre Lösung in der umseitigen Tabelle an.

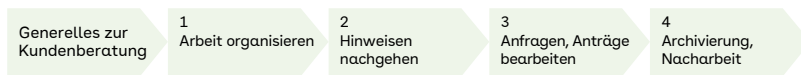
Aufgabe

Können die nachstehend beschriebenen Aufwendungen, die der Firmenkunde geleistet hat, im Ausgleichsverfahren erstattet werden, ggf. in welchem?

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Erstattung	U1	U2	Nein
Entgeltfortzahlung während einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit an:			
– höherverdienenden Arbeitnehmer (nicht GKV-versichert)			
– Auszubildenden (wöchentl. Arbeitszeit 38 Std.)			
– Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis auf zwei Wochen befristet ist (wöchentl. Arbeitszeit 38 Std.)			
– Arbeitnehmerin (wöchentl. Arbeitszeit 8 Std.)			
Entgeltfortzahlung an eine Arbeitnehmerin während der stationären Leistung zur medizinischen Rehabilitation (wöchentl. Arbeitszeit 15 Std.)			
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld an eine:			
– Arbeitnehmerin			
– Auszubildende			
Eine Arbeitnehmerin hat während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot wegen der Einwirkung von schädlichen Dämpfen; sie erhält während dieser Zeit das Entgelt fortgezahlt.			
Entgeltfortzahlung an eine Arbeitnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs			
Während der Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber Urlaubsgeld in Höhe von 500 € an einen Arbeitnehmer.			
Entgeltfortzahlung an eine Arbeitnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht rechtswidrigen Sterilisation			



8 Zusammenfassende Selbstkontrolle

Sachverhalt

Der Firmenkundenberater der AOK, Torsten Teschlade, besucht im Januar 2025 den Steuerberater Jörg Ebbers. Jörg Ebbers betreut seit der Eröffnung am 01. 06. 2024 die Gaststätte „Brauhaus“. Die AOK hatte der Gaststätte Ende 2023 einen Erhebungsbogen zur Feststellung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren zugesandt. Die einzelnen Angaben sind dem Erhebungsbogen zu entnehmen (Anlage 1). Die Inhaberin der Gaststätte, Sabine Seidel, erkundigte sich vor einigen Tagen bei ihrem Steuerberater, ob der Betrieb auch im Jahr 2025 an dem Ausgleichsverfahren teilnehmen wird. Diese Feststellung würde ihr einige kalkulatorische Unsicherheiten für 2025 nehmen. Jörg Ebbers wollte diese verbindliche Entscheidung nicht treffen und wendet sich an Torsten Teschlade.

Ergänzende Angabe

Die entsprechenden Regelungen zum Ausgleichsverfahren sind in der Satzung der AOK konkretisiert (Anlage 2).

Aufgabe 1

Beschreiben Sie in einigen Sätzen die Grundsätze der Ausgleichsverfahren. Gehen Sie dabei auf folgende Punkte ein:

- Zielsetzung
- Voraussetzungen
- erstattungsfähige Aufwendungen
- Beiträge
- Verwaltung des Vermögens
- Kassenzuständigkeit

Fortsetzung des Sachverhalts

Am 14. 08. 2025 ruft Jörg Ebbers bei Torsten Teschlade in der AOK an. Sabine Seidel hatte zum 01. 08. 2025 noch eine Auszubildende als Hotelfachfrau (800 € monatliche rentenversicherungspflichtige Ausbildungsvergütung), einen Kellner und eine Buchhalterin eingestellt, da die Geschäftsentwicklung sehr positiv verlief. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde mit 38,5 Stunden vereinbart. Das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt des Kellners und der Buchhalterin beträgt jeweils 2.100 € monatlich. Der Firmenkunde hat keinen Antrag auf Veränderung des Erstattungssatzes gestellt.

Hinweise zu den Aufgaben 2.1 bis 2.3

Begründen Sie Ihre Lösungen nach der Drei-Schritt-Methode.

Aufgabe 2.1

Beurteilen Sie, ob die Gaststätte „Brauhaus“ im Jahr 2025 am Ausgleichsverfahren bei Krankheit (U1) teilnimmt.

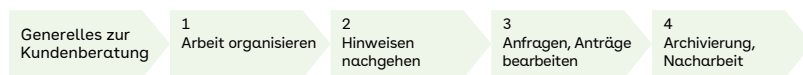
Hinweis zu Aufgabe 2.2

Gehen Sie unabhängig von Ihrer Lösung zu Aufgabe 2.1 davon aus, dass der Firmenkunde am Ausgleichsverfahren teilnimmt.

Aufgabe 2.2

Berechnen Sie für die zum 01. 08. 2025 eingestellten Arbeitnehmenden die Umlagebeiträge für den Monat August 2025.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Fortsetzung des Sachverhalts

Im September 2025 sind bei dem Mitarbeiter im Firmenkundenservice der AOK, Manfred Schmitz, zwei Erstattungsanträge (Anlagen 3 und 4) der Gaststätte „Brauhaus“ eingegangen.



Aufgabe 2.3

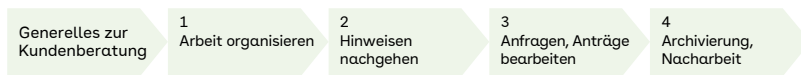
Ermitteln Sie die Höhe des Erstattungsbetrags für Ludger Langenbrink und Ariane Schmidt.

Anlage 1

Aus dem Erhebungsbogen der Gaststätte „Brauhaus“ ergeben sich die folgenden Angaben:

Monat	beschäftigte Arbeitnehmende
01. 06. 2024	12 Kellner/-innen, 38,5 Std. wöchentlich 8 Köche/Köchinnen, 38,5 Std. wöchentlich 2 Thekenkräfte, 38,5 Std. wöchentlich 3 Reinigungskräfte, 14 Std. wöchentlich 2 Reinigungskräfte, 9 Std. wöchentlich 1 Manager, 38,5 Std. wöchentlich (krankenversicherungsfrei)
01. 07. 2024	wie Vormonat neu: 6 Aushilfskellner/-innen, je 14 Std. wöchentlich, befristet eingestellt vom 01. 07. bis 31. 12. 2024
01. 08. 2024	wie Vormonat neu: 1 Auszubildende für den Beruf der Hotelfachfrau
01. 09. 2024	wie Vormonat neu: 2 Spülkräfte, 19 Std. wöchentlich
01. 10. 2024	wie Vormonat neu: 1 Reinigungskraft, 19 Std. wöchentlich
01. 11. 2024	wie Vormonat neu: 1 Buchhalterin, 38,5 Std. wöchentlich
01. 12. 2024	wie Vormonat

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Anlage 2

Satzungsauszug der AOK

Abschnitt B: Ausgleichsberechtigte Arbeitgeber

§ 2

Beteiligte Arbeitgeber

- (1) Am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen für Entgeltfortzahlung (§ 1 Abs. 1 AAG) nehmen die Arbeitgeber teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmende im Sinne des § 3 Abs. 1 AAG beschäftigen.
- (2) Am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen bei Mutterschaft (§ 1 Abs. 2 AAG) nehmen alle Arbeitgeber teil.

Abschnitt C: Erstattungen

§ 3

Erstattungsanspruch

- (1) Die AOK erstattet den an dem Ausgleichsverfahren beteiligten Arbeitgebern
 1. 70 % des für den in § 3 und den in § 9 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmende fortgezählten Arbeitsentgelts (Arbeitgebераufwendungen bei Krankheit),
 2. 100 % des vom Arbeitgeber nach § 20 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld und des vom Arbeitgeber nach § 18 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlten Arbeitsentgelts (Arbeitgebераufwendungen bei Mutterschaft) sowie die auf das Arbeitsentgelt entfallenden und vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung; anstelle der tatsächlichen Beiträge wird eine Pauschale von 20 % des Arbeitsentgelts erstattet.

- (2) Auf Antrag des Arbeitgebers wird der in Abs. 1 Nr. 1 aufgeführte Erstattungssatz auf 80 % erhöht oder auf 60 % ermäßigt. Der Arbeitgeber ist an seinen Antrag für ein Kalenderjahr gebunden.

- (3) Mit den in Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 genannten Erstattungssätzen sind auch die auf die erstattungsfähigen Aufwendungen entfallenden Arbeitgeberanteile der Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung abgegolten.

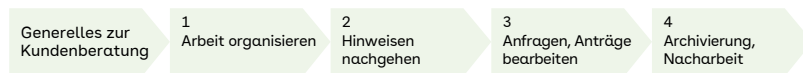
Abschnitt D: Umlagen

§ 4

Aufbringung der Mittel

- (1) Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichsverfahrens werden durch Umlagen von den beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.
- (2) Die Umlage für den Ausgleich der Arbeitgebераufwendungen bei Krankheit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1) beträgt 3,4 %, für die Zeit der Erstattungserhöhung auf 80 % (§ 3 Abs. 2) 4,5 %, für die Zeit der Erstattungsermäßigung auf 60 % (§ 3 Abs. 2) 1,2 % der Bemessungsgrundlage nach § 7 AAG.
- (3) Die Umlage für den Ausgleich der Arbeitgebераufwendungen bei Mutterschaft (§ 3 Abs. 1 Nr. 2) beträgt 0,5 % der Bemessungsgrundlage nach § 7 AAG.

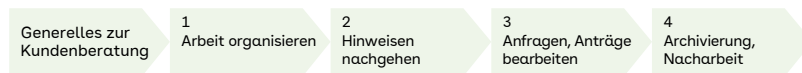
2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Anlage 3

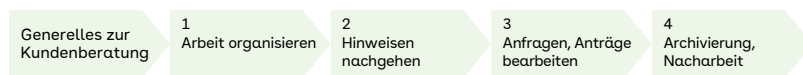
Erstattungsantrag anzeigen: Übersicht			
<div> Prüfen Ablehnen Auskunftsmaske RV-Auskunftsmaske Ansprechpartner </div>			
Antragsnummer 204611		Status Prüfungen <input checked="" type="checkbox"/> Fehlerhaft und Offen	
<input type="checkbox"/> Nachträglich einscannen			
<div> <input checked="" type="checkbox"/> Antrag <input type="checkbox"/> Verwaltungsdaten <input type="checkbox"/> Buchungen <input checked="" type="checkbox"/> Prüfprotokoll </div>			
Arbeitgeber Ordnungsbegriff R123456789			
Versicherte Versichert (J/N) <input checked="" type="checkbox"/> GKV versichert Beschäftigungsbeg. 01.06.2024 RV-Nummer 11230574L112 Geburtsdatum 23.04.1975 Geschlecht <input checked="" type="checkbox"/> Männlich Vorname Ludger Nachname Langenbrink			
Erstattung Zeitraum von 02.08.2025 bis 23.08.2025 Antragsart (A/B/M) <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunfähigkeit Kurze Notiz			
Arbeitsunfähigkeit Unfall/Berufskrankh. <input type="checkbox"/> Schädigung Dritte <input type="checkbox"/> Arb.Std 1. Tag Letzter Arb.tag/von Bord 01.08.2025 Art des Entgelts Stundenlohn Entgeltbetrag 14,50 Ins Vorjahr buchen <input type="checkbox"/> Art der Ausfallzeit Arbeitstage Ausfallzeit 123,20 Arb.zeit wöchentlich 38,50 Arbeitszeit tägl. 7,70 höhere BBG zur RV <input checked="" type="checkbox"/> Nein Bruttoarbeitsentgelt 1.786,40 EUR Erstattungssatz in % 70 Erstattungsbetrag EUR Über./Verr./Guts. <input checked="" type="checkbox"/> Überweisung			
Bankdaten IBAN DE22250000030000101010 SWIFT Bankleitzahl 25000003 Konto-Nr. 101010 Sparkasse Traumstadt Abw. Zahlungsempf. Zahlweg-manuell Verwendungszweck			

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Anlage 4

Erstattungsantrag anzeigen: Übersicht			
<div> Prüfen Ablehnen Auskunftsmaske RV-Auskunftsmaske Ansprechpartner </div>			
Antragsnummer	204541	Status Prüfungen	<input checked="" type="checkbox"/> Fehlerhaft und Offen <input type="checkbox"/> Nachträglich einscannen
<div> <input checked="" type="checkbox"/> Antrag <input type="checkbox"/> Verwaltungsdaten <input type="checkbox"/> Buchungen <input type="checkbox"/> DFÜ <input checked="" type="checkbox"/> Prüfprotokoll </div>			
Arbeitgeber			
Ordnungsbegriff	R123456789 <input type="checkbox"/>		
Versicherte			
Versichert (J/N)	J <input type="text" value="GKV versichert"/>	Beschäftigungsbeg.	01.06.2024
RV-Nummer	51010293S512	Geburtsdatum	01.02.1993
Vorname	Ariane	Nachname	Schmidt
Geschlecht <input checked="" type="checkbox"/> Weiblich			
Erstattung			
Zeitraum von	17.05.2025	bis	23.08.2025
Antragsart (A/B/M)	<input checked="" type="checkbox"/> Mutterschaftsgeld		
Kurze Notiz	<input type="text"/>		
Arbeitsunfähigkeit			
Schutzfrist von	17.05.2025	bis	23.08.2025
Mtl. Brutto	1.147,26	Mtl. Netto	870,00
Tgl. Netto	29,00	Netto a. and. Besch.	29,00
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	1.584,00	Über./Verr./Guts.	E <input type="text" value="Überweisung"/>
Ins Vorjahr buchen <input type="checkbox"/>			
Bankdaten			
IBAN	DE22250000030000101010	SWIFT	<input type="text"/>
Bankleitzahl	25000003	Konto-Nr.	101010
Abw. Zahlungsempf.	<input type="text"/>	Sparkasse Traumstadt	
Zahlweg-manuell	<input type="checkbox"/>	Verwendungszweck <input type="text"/>	



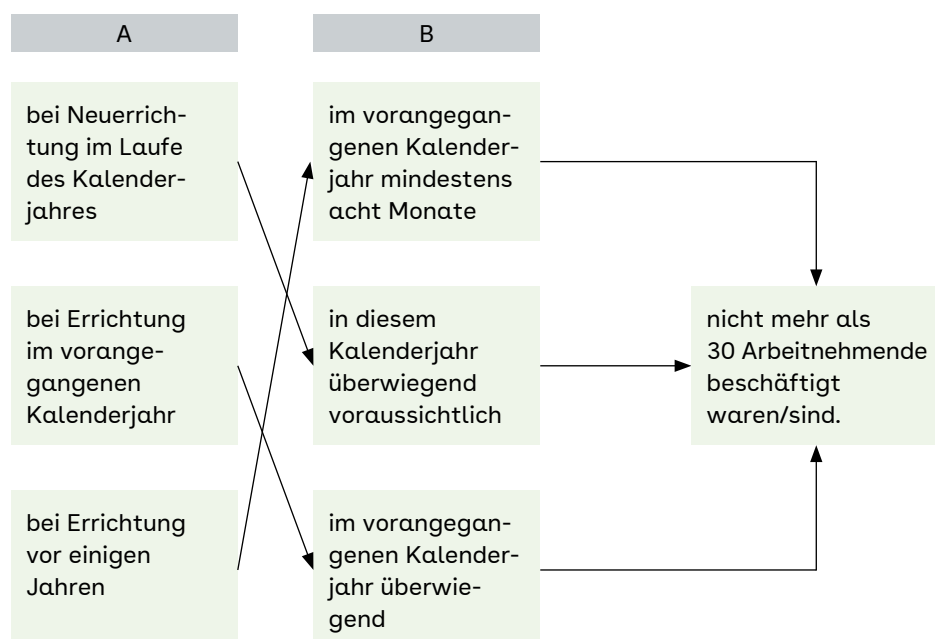
9 Lösungen zu den Übungen im Text

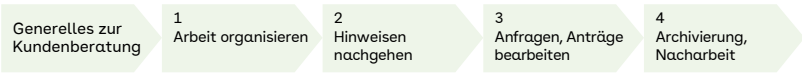
Lösung zu 1

Personengruppen	voll zu berücksichtigen	0,75 zu berücksichtigen	0,5 zu berücksichtigen	0,25 zu berücksichtigen	nicht zu berücksichtigen
Arbeitnehmende – 38 Std. wöchentlich	X				
Arbeitnehmende – 32 Std. wöchentlich	X				
schwerbehinderte Arbeitnehmende – 38 Std. wöchentlich					X
Teilzeitarbeitskräfte – 8 Std. wöchentlich				X	
15 Std. wöchentlich			X		
25 Std. wöchentlich		X			
Aushilfskräfte – 38 Std. wöchentlich (für zwei Monate – Versicherungsfreiheit liegt vor)	X				
Auszubildende					X
Freiwilligendienst/ Bundesfreiwilligendienst					X
Personen im Praktikum					X
Elternzeit (mit vollständiger Freistellung)					X
Pflegezeit (mit vollständiger Freistellung)					X

Lösung zu 2

Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nimmt ein Betrieb teil, wenn





Lösung zu 3

	01. 01.	01. 02.	01. 03.	01. 04.	01. 05.	01. 06.	01. 07.	01. 08.	01. 09.	01. 10.	01. 11.	01. 12.
Arbeitnehmende mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von												
– bis 10 Stunden												
– mehr als 10 bis 20 Stunden	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
– mehr als 20 bis 30 Stunden												
– mehr als 30 Stunden	27	27	25	24	25	25	25	25	29	29	29	29

Der Firmenkunde nimmt am Ausgleichsverfahren U1 teil. Er beschäftigt an mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmende.

Hinweis

Die zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Personen im Praktikum, Volontäre) werden bei der Ermittlung zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren U 1 nicht berücksichtigt.

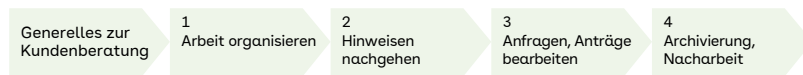
Lösung zu 4

Der Betrieb wurde im Vorjahr gegründet. An drei Stichtagen von fünf (also überwiegend) wurden jeweils nicht mehr als 30 Arbeitnehmende (ohne Auszubildende) beschäftigt. Der Betrieb nimmt daher 2025 am Ausgleichsverfahren teil.

Lösung zu 5

Michaela Schmitz arbeitet als Floristin im Blumengeschäft Tulpenpracht gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.700 €. Sie ist versicherungspflichtiges Mitglied der AOK.	AOK
Manfred Hölling, Abteilungsleiter im Einkauf der Brauntal KG, war bis 31. 12. 2024 versicherungspflichtiges Mitglied der AOK. Aufgrund der Höhe seines Gehalts endete die Versicherungspflicht. Ab 01. 01. 2025 hat er sich privat kranken- und pflegeversichert. Die Brauntal KG führt die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung an die AOK ab.	AOK
Elisabeth Mertens, familienversichert über ihren Ehemann bei der Neuland BKK, übt eine Nebenbeschäftigung im Rahmen eines Minijobs bei der Gaststätte Wilkens aus. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 300 €.	Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



Lösung zu 6

	bei U1	bei U2
Arbeitnehmende	X	X
Auszubildende	X	X
Beschäftigte in Heimarbeit		X
schwerbehinderte Arbeitnehmende	X	X
Beziehende von Vorruhestandsgeld		
Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis auf drei Wochen befristet ist		X
Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis auf fünf Wochen befristet ist	X	X

Lösung zu 7

Beschäftigte	Arbeits- entgelt	maßgebendes Arbeitsentgelt für	
		U1	U2
privat versicherte Arbeitnehmerin	8.830 €	8.050 €	8.050 €
Auszubildende (Bürokaufleute)	920 €	920 €	920 €
Arbeitnehmer; 25 Std. wöchentlich	2.650 €	2.650 €	2.650 €
Arbeitnehmer; 40 Std. wöchentlich	3.200 €	3.200 €	3.200 €
		14.820 €	14.820 €

Ausgleichskasse der AOK:

$$U1 \quad \frac{14.820 \text{ €} \times 3,4}{100} = 503,88 \text{ €}$$

$$U2 \quad \frac{14.820 \text{ €} \times 0,5}{100} = 74,10 \text{ €}$$

Arbeitnehmer; 8 Std. wöchentlich	450 €	450 €	450 €
Arbeitnehmerin, Aushilfe für drei Wochen befristet, versicherungsfrei	1.300 €	0 €	1.210,60 € ¹⁾
		450 €	1.660,60 €

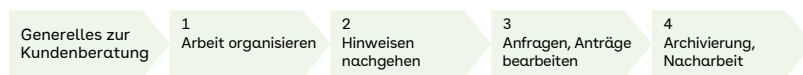
Ausgleichskasse der Knappschaft:

$$U1 \quad \frac{450 \text{ €} \times 1,1}{100} = 4,95 \text{ €}$$

$$U2 \quad \frac{1.660,60 \text{ €} \times 0,24}{100} = 3,99 \text{ €}$$

¹⁾ Umwandlung des Arbeitsentgelts in eine fiktive (reduzierte) Einnahme (Übergangsbereich)

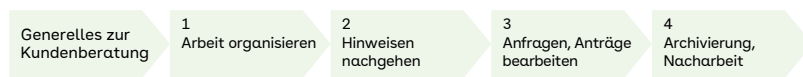
2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten

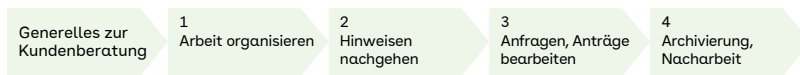


Lösung zu 8

Erstattung	U1	U2	Nein
Entgeltfortzahlung während einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit an:			
– höherverdienenden Arbeitnehmer (nicht GKV-versichert)	X		
– Auszubildenden (wöchentl. Arbeitszeit 38 Std.)	X		
– Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis auf zwei Wochen befristet ist (wöchentl. Arbeitszeit 38 Std.)			X
– Arbeitnehmerin (wöchentl. Arbeitszeit 8 Std.)	X		
Entgeltfortzahlung an eine Arbeitnehmerin während der stationären Leistung zur medizinischen Rehabilitation (wöchentl. Arbeitszeit 15 Std.)	X		
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld an eine:		X	
– Arbeitnehmerin		X	
– Auszubildende		X	
Eine Arbeitnehmerin hat während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot wegen der Einwirkung von schädlichen Dämpfen; sie erhält während dieser Zeit das Entgelt fortgezahlt.		X	
Entgeltfortzahlung an eine Arbeitnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs	X		
Während der Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber Urlaubsgeld in Höhe von 500 € an einen Arbeitnehmer.			X
Entgeltfortzahlung an eine Arbeitnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht rechtswidrigen Sterilisation	X		

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten





10 Lösungen zur zusammenfassenden Selbstkontrolle

Lösung zu 1

Zielsetzung

Die Arbeitgeber werden durch die Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Schwangerschaft oder Mutterschaft der Arbeitnehmer/-innen finanziell belastet, weil einerseits die Arbeitsleistung ausfällt und das Entgelt fortzuzahlen ist und andererseits in der Regel eine Ersatzkraft eingestellt werden muss oder vorhandene Mitarbeitende Überstunden leisten müssen. Damit kleinere Betriebe hierdurch nicht finanziell überfordert werden, sieht der Gesetzgeber für diese kleineren Betriebe eine gesetzliche Pflichtversicherung vor, die die Aufwendungen der Arbeitgeber bei Krankheit (U1) von Arbeitnehmenden ausgleicht. An dem Ausgleichsverfahren bei Mutterschaft (U2) nehmen im Zuge der Gleichbehandlung grundsätzlich alle Arbeitgeber teil.

Voraussetzungen

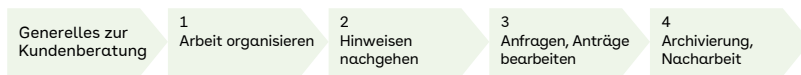
Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 ist vom Gesetzgeber einheitlich auf Betriebe beschränkt, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmende, ausschließlich der Auszubildenden, beschäftigen. Bestimmte Arbeitnehmende werden nicht oder nur anteilig berücksichtigt. Die Krankenkasse oder in der Regel der Arbeitgeber hat die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres bzw. bei Firmengründung im Laufe des Kalenderjahres festzustellen. Am Ausgleichsverfahren U2 nehmen alle Arbeitgeber, ohne Rücksicht auf ihre Betriebsgröße, teil. Dies gilt auch für Arbeitgeber, die ausschließlich männliche Arbeitnehmer beschäftigen.

Erstattungsfähige Aufwendungen

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören bei der U1 das nach dem EntgFG an Arbeitnehmende fortgezahlte Arbeitsentgelt und die darauf entfallenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung (einschließlich der Anteile zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung bzw. die Beitragszuschüsse an höherverdienende Arbeiter oder Angestellte). Die Satzung der Krankenkasse kann hierbei allerdings Abweichungen vorsehen. Einmalzahlungen werden von der Erstattung nicht erfasst. Beim Ausgleichsverfahren U2 werden die Aufwendungen erstattet, die der Arbeitgeber aus Anlass einer Mutterschaft oder Schwangerschaft der Arbeitnehmerin (einschließlich der Auszubildenden) nach dem MuSchG (z.B. Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) leisten muss. Diese Aufwendungen werden in voller Höhe einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung erstattet, wobei die Satzung allerdings auch vorsehen kann, dass die Sozialversicherungsbeiträge mit einem Pauschalsatz abgegolten werden. Einmalzahlungen werden auch hier nicht erstattet.

Beiträge

Ausgangswert für die Berechnung der Beiträge, die vom Arbeitgeber allein zu tragen sind, ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt der Arbeitnehmenden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht umlagepflichtig. Der jeweilige Umlagesatz, der bei der U1 und der U2 meist unterschiedlich hoch ist, wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.



Verwaltung des Vermögens

Die zuständige Krankenkasse verwaltet die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen als Sondervermögen.

Kassenzuständigkeit

Zuständig für die Durchführung der Ausgleichsverfahren sind alle gesetzlichen Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen). Die konkrete Zuständigkeit richtet sich nach der Kassenzugehörigkeit der arbeitnehmenden Person. Für geringfügig Beschäftigte ist ausschließlich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung („Minijob-Zentrale“) zuständig.

Lösung zu 2.1

Die Gaststätte „Brauhaus“ nimmt im Jahr 2025 am Ausgleichsverfahren teil.

Begründung

§ 1 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, 3 AAG, GR v. 19. 11. 2019, Ziff. 1.5.4.3

[hier:]

Die Feststellung für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren ist Anfang 2025 für das Kalenderjahr 2025 zu treffen. Die Gaststätte „Brauhaus“ wurde am 01. 06. 2024 eröffnet.

[also:]

Für die Beurteilung der Beschäftigtenzahl ist die Zahl der Arbeitnehmenden maßgebend, die jeweils am 1. der Monate Juni bis Dezember 2024 beschäftigt waren.

§ 1 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 6 AAG

[hier:]

01. 06. 2024:

Die Gaststätte beschäftigt zwölf Kellner/-innen, acht Köche/Köchinnen, zwei Thekenkräfte und einen Manager mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von je 38,5 Stunden. Drei Reinigungskräfte arbeiten 14 Stunden wöchentlich und zwei Reinigungskräfte arbeiten neun Stunden wöchentlich.

[also:]

Am Stichtag 01. 06. 2024 sind 25 Arbeitnehmende zu berücksichtigen.

[hier:]

01. 07. 2024:

Die Inhaberin der Gaststätte stellt sechs Aushilfskellner/-innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden ein.

[also:]

Am 01. 07. 2024 ist die Zahl der Arbeitnehmenden um drei zu erhöhen $(25 + 6 \times 0,5) = 28$.

[hier:]

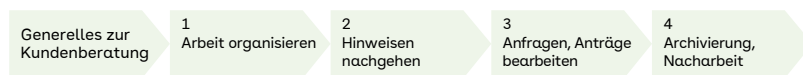
01. 08. 2024:

Eine neue Auszubildende beginnt ihre Ausbildung in der Gaststätte.

[also:]

Die Auszubildende ist bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl nicht zu berücksichtigen. Am 01. 08. 2024 sind 28 Arbeitnehmende anzusetzen.

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



[hier:]

01. 09. 2024:

Die Beschäftigtenzahl erhöht sich durch zwei neu eingestellte Spülkräfte mit je 19 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit.

[also:]

Am Stichtag 01. 09. 2024 sind 29 Arbeitnehmende für die Beurteilung der Beschäftigtenzahl maßgebend.

[hier:]

01. 10. 2024:

Ab 01. 10. 2024 wird eine weitere Reinigungskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Stunden beschäftigt.

[also:]

Am 01. 10. 2024 beträgt die zu berücksichtigende Beschäftigtenzahl 29,5 (28 + 3 x 0,5).

[hier:]

01. 11./01. 12. 2024:

Am 01. 11. 2024 nimmt eine Buchhalterin mit 38,5 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit die Arbeit für die Gaststätte auf. Zum 01. 12. 2024 gibt es keine Veränderungen.

[also:]

An den Stichtagen 01. 11./01. 12. 2024 sind jeweils 30,5 Arbeitnehmende zu berücksichtigen.

§ 3 Abs. 1 Satz 3 AAG

[hier:]

In der Mehrzahl (= 5) aller sieben Stichtage in 2024 wurden nicht mehr als 30 Arbeitnehmende in der Gaststätte beschäftigt.

[also:]

Die Gaststätte „Brauhaus“ nimmt im Jahr 2025 am Ausgleichsverfahren bei Krankheit (U1) teil.

Lösung zu 2.2

Die Umlage für neu eingestellte Arbeitnehmende beträgt im August 2025 insgesamt 195,00 €. Davon entfallen 170,00 € auf die U1 und 25,00 € auf die U2.

Begründung

§ 7 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 AAG

[hier:]

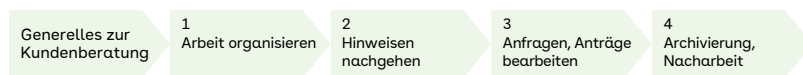
Das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt des Kellners und der Buchhalterin beträgt je 2.100 €, die Ausbildungsvergütung 800 €.

[also:]

Ausgangswert für die Berechnung der Umlagen sind (2 x 2.100 € + 800 € = 5.000 €).

§ 7 Abs. 2 Satz 1, § 9 Abs. 1 Nr. 1 AAG, § 4 Abs. 2, 3 der Satzung

2.3 · Eingang der AAG-Anträge bearbeiten



[hier:]

Die Satzung der AOK sieht für die Berechnung der U1 einen Umlagesatz in Höhe von 3,4 % und bei U2 in Höhe von 0,5 % vor.

[also:]

Die Umlage berechnet sich wie folgt:

$$\text{U1} \quad \frac{5.000 \text{ €} \times 3,4}{100} = 170,00 \text{ €}$$

$$\text{U2} \quad \frac{5.000 \text{ €} \times 0,5}{100} = 25,00 \text{ €}$$

Für die seit 01. 08. 2025 neu beschäftigten Arbeitnehmenden ergibt sich für den Monat August 2025 insgesamt ein Umlagebetrag von 195,00 €.

Lösung zu 2.3

Der Erstattungsbetrag beträgt für Ludger Langenbrink 1.250,48 € und für Ariane Schmidt 1.584 €.

Begründung

§ 1 Abs. 1, § 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG, § 3 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 der Satzung

[hier:]

Die Gaststätte „Brauhaus“ hat dem Arbeitnehmer Ludger Langenbrink für die Zeit vom 02. bis 23. 08. 2025 das Arbeitsentgelt nach § 3 EntgFG in Höhe von 1.786,40 € fortgezahlt. Der Erstattungssatz beträgt 70 v. H.

[also:]

Die Erstattung beträgt 1.250,48 € (1.786,40 € x 70 %).

§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG

[hier:]

Die Gaststätte „Brauhaus“ hat der Arbeitnehmerin Ariane Schmidt für die Zeit vom 17. 05. bis 23. 08. 2025 den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG in Höhe von insgesamt 1.584 € gezahlt.

[also:]

Die AOK erstattet den Betrag in voller Höhe (1.584 €).