

# Entgeltfortzahlungsversicherung

Fallen Mitarbeitende wegen Krankheit aus oder gehen in den Mutterschutz, entstehen Ihnen als Arbeitgeber Kosten für die Entgeltfortzahlung. Bei der TK sind Sie dagegen gut abgesichert: mit der Entgeltfortzahlungsversicherung. In diesem Beratungsblatt informieren wir Sie darüber, wie Sie sich versichern können und wie die Erstattung funktioniert.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Grundsatz</b>	1
<b>2. Teilnehmende Arbeitgeber</b>	1
2.1 Ausnahmen	2
2.2 Anzahl der Arbeitnehmer	3
2.3 Regelmäßige Arbeitnehmerzahl	3
<b>3. Zuständige Ausgleichskasse</b>	5
<b>4. Erstattung</b>	5
<b>5. Beiträge/ Umlage</b>	7
<b>6. Beitragsabführung</b>	7
<b>7. Vordrucke/ Arbeitshilfen</b>	8
<b>8. Forderungsübergang</b>	8
<b>9. Maschineller Abgleich der Daten</b>	8
<b>10. Neuerungen zur maschinellen Übermittlung personenbezogener Daten (DSGVO)</b>	8
<b>11. Überblick über die Entgeltfortzahlungsversicherung der Ausgleichskassen</b>	9

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:

**[firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer  
2031718.**

## 1. Grundsatz

Die Entgeltfortzahlungsversicherung betrifft  
**2 Bereiche:**

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1)
- Mutterschaftsaufwendungen (U2)

Die Entgeltfortzahlungsversicherung ist in beiden Bereichen eine Pflichtversicherung. Sind die Voraussetzungen erfüllt, nehmen Sie als Arbeitgeber daran teil. Sie müssen **keinen** besonderen Antrag stellen. Eine Befreiung von der Versicherung auf Antrag ist **nicht** möglich.

## 2. Teilnehmende Arbeitgeber

Bei der Frage, welche Unternehmen an der Entgeltfortzahlungsversicherung teilnehmen, muss zwischen den beiden Versicherungen **U1** und **U2** unterschieden werden.

### U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

An dieser Versicherung nehmen alle Firmen teil, die regelmäßig **nicht mehr** als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen – unabhängig von der Krankenkasse, bei der die Personen versichert sind. Hat ein Arbeitgeber als natürliche Person mehrere Betriebe, Betriebsteile oder Angestellte in seinem

Privathaushalt, muss er alle seine Beschäftigten zusammenrechnen. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb seinen Sitz im Ausland hat.

Sobald Sie im laufenden Kalenderjahr feststellen, dass die Voraussetzungen für die Teilnahme im Folgejahr nicht mehr vorliegen, können Sie uns freiwillig über die Wahlerklärung darüber informieren. Mehr dazu finden Sie unter **Punkt 4**.

## **U2 – Mutterschaftsaufwendungen**

Egal wie groß der Betrieb ist – an der U2 nehmen grundsätzlich **alle** Arbeitgeber teil. Das gilt auch für Unternehmen, die **keine** weiblichen Beschäftigten haben. Für die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung bedarf es keines formellen Bescheids einer Ausgleichskasse.

Als Arbeitgeber stellen Sie selbst fest, ob Sie neben der U2 auch zur Teilnahme an der U1 verpflichtet sind. Die Teilnahme an der **U1** mit dem Regel-Erstattungssatz von **70 Prozent** dokumentieren Sie durch den Eintrag des Beitrags zur U1 in den elektronischen Beitragsnachweis. Dies muss im Januar für das laufende Kalenderjahr geschehen.

Wählen Sie einen erhöhten oder ermäßigten Erstattungssatz, brauchen wir eine schriftliche Wahlerklärung. Mehr Infos finden Sie unter **Punkt 4**.

### **Hinweis**

Nur bei erstmaliger Teilnahme an der Umlageversicherung bei der TK und gleichzeitiger Wahl des Regel-Erstattungssatzes von 70 Prozent, genügt ein Eintrag des Beitrags zur U1 in den elektronischen Beitragsnachweis.

Dieser Erstattungssatz gilt so lange, bis für ein Folgejahr rechtzeitig (also bis zur Fälligkeit des jeweiligen Januar-Beitrags) eine neue Wahlerklärung eingeht.

## **2.1 Ausnahmen**

Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten ist die Teilnahme an der Umlageversicherung für folgende Arbeitgeber **nicht** vorgesehen:

**Öffentlich rechtliche Arbeitgeber:** In der U1 ist eine Reihe von öffentlichen Arbeitgebern von der Teilnahme ausgenommen. Am U2-Verfahren müssen diese jedoch teilnehmen.

**Verbände der freien Wohlfahrtspflege:** Für Verbände der freien Wohlfahrtspflege gibt es ein Wahlrecht. Das heißt, sie **können** auf Wunsch an dem U1-Verfahren teilnehmen. Die Teilnahme an der U1 muss mit einer schriftlichen Erklärung gewählt werden. Die Teilnahme am Umlage-verfahren U2 ist hingegen verpflichtend.

### **Hausgewerbetreibende und**

**Heimarbeiter:innen:** Erhalten diese bereits von ihren Auftraggebenden einen nach §10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG erhöhten Zuschlag zu ihrem Entgelt, sind sie von der U1 ausgenommen.

**Landwirtschaftliche Unternehmen:** Sind in dem landwirtschaftlichen Unternehmen nur Familienangehörige beschäftigt, sind diese Unternehmen sowohl vom U1 als auch vom U2-Verfahren ausgenommen.

### **Ausländische Stationierungskräfte in**

**Deutschland:** Stationierungskräfte in Deutschland, das begleitende Zivilpersonal der Truppe und deren Angehörige sind von einer Teilnahme an dem U1-Verfahren ausgeschlossen. Die genannten Personengruppen sind – bis auf die zivilen Arbeitskräfte – auch von der U2 ausgenommen.

Zudem sind Arbeitgeber von beiden Verfahren ausgenommen, für die eine freiwillige Ausgleichskasse nach § 12 AAG gilt.

## 2.2 Anzahl der Arbeitnehmer

Wenn Sie die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermitteln, lassen Sie **einige Personenkreise unberücksichtigt**, zum Beispiel

- Auszubildende, einschließlich Personen, die ein in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben,
- Teilnehmende an einem Freiwilligendienst nach dem JFDG (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem BFDG,
- ins Ausland entsandte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Stammarbeitgeber im Inland aufgelöst und für die ein neuer Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen wurde,
- schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX, hierunter fallen auch die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Personen,
- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen,
- Personen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen,
- Heimarbeiter:innen nach § 1 Abs. 1 Buchstabe „a“ Heimgesetz,
- Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer,
- Ordensangehörige, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient,
- ausländische Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaats sind,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der

Altersteilzeit sowie in sonstiger Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung von Bezügen,

- bei Insolvenz des Unternehmens von der Arbeit freigestellte Beschäftigte,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung.

Teilzeitbeschäftigte werden anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet:

wöchentliche Arbeitszeit	Anrechnungsfaktor
bis zu 10 Stunden	0,25
bis zu 20 Stunden	0,5
bis zu 30 Stunden	0,75
über 30 Stunden	1,0

Auch wenn Sie nur Personen beschäftigen, die nicht angerechnet werden – also zum Beispiel nur Auszubildende –, nehmen Sie an der Versicherung teil.

## 2.3 Regelmäßige Arbeitnehmerzahl

Die Feststellung der Teilnahme an der U1 gilt jeweils für ein Kalenderjahr. Dafür greifen Sie grundsätzlich auf das vergangene Kalenderjahr zurück.

Bitte ermitteln Sie jedes Jahr im Januar zum Jahreswechsel, ob Ihr Betrieb im kommenden Jahr an der U1 teilnimmt. Ziehen Sie also die monatlichen Arbeitnehmerzahlen des vergangenen Jahres heran.

Sie nehmen an der U1 teil, wenn Sie in der Regel **nicht mehr** als 30 Mitarbeitende beschäftigen.

Dies ist der Fall, wenn Sie im Vorjahr für einen Zeitraum von **mindestens** acht Kalendermonaten **nicht mehr** als 30 Mitarbeitende beschäftigt haben. Für die Ermittlung der Monatszahl soll ein Stichtag (in der Regel der 1. des Monats) verwendet werden.

Um Ihnen die Feststellung zu erleichtern,  
bieten wir Ihnen im Firmenkundenportal einen

Umlagerechner an: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de),  
**Suchnummer 2031638**.

---

### Beispiel 1

Die Firma B beschäftigt die folgenden Mitarbeitenden:

Beschäftigte Arbeitnehmende	wöchentlich Arbeitszeit	Anzahl	Faktor	anrechenbare Arbeitnehmende
2 Ingenieurinnen	40 Stunden	2 x	1 =	2,00
1 Büroangestellter	40 Stunden	1 x	1 =	1,00
2 Technische Zeichner	40 Stunden	2 x	1 =	2,00
18 Arbeiter	40 Stunden	18 x	1 =	18,00
2 Auszubildende	40 Stunden	keine Anrechnung		
1 Schwerbe- hinderte	40 Stunden	keine Anrechnung		
1 Teilzeit- beschäftigte	31 Stunden	1 x	1 =	1,00
1 Teilzeit- beschäftigte	24 Stunden	1 x	0,75 =	0,75
3 Teilzeit- beschäftigte	17 Stunden	3 x	0,50 =	1,50
2 Teilzeit- beschäftigte	10 Stunden	2 x	0,25 =	0,50
<b>33 Beschäftigte insgesamt</b>				<b>26,75</b>

Das Unternehmen hat demnach **26,75 anrechenbare Arbeitnehmer**. Die Grenze von 30 Mitarbeitenden wird also in diesem Monat **nicht** überschritten.

---

## Beispiel

Firma A hat für das Jahr 2025 folgende Arbeitnehmerzahlen (anrechenbare Arbeitnehmende) ermittelt:

Monat	Anrechenbare Mitarbeitende
Januar	18
Februar	19
März	19
April	21
Mai	23
Juni	25
Juli	29
August	29
September	30
Oktober	35
November	38
Dezember	40

Die Firma A hat im Jahr 2025 an 9 Monaten nicht mehr als 30 Mitarbeitende beschäftigt. Im Jahr 2026 nimmt sie daher an der U1 teil.

## 3. Zuständige Ausgleichskasse

Zuständig ist immer die Krankenkasse (beziehungsweise die dort errichtete Ausgleichskasse), bei der die jeweilige Person versichert ist.

**Ausnahme:** Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig.

Sind die Beschäftigten bei **keiner** gesetzlichen Krankenkasse versichert, so ist die Krankenkasse zuständig, bei der sie zuletzt versichert waren. Besteht eine solche Kasse nicht, entscheiden Sie als Arbeitgeber, bei welcher Kasse die Entgeltfortzahlungsversicherung durchgeführt werden soll.

## Wichtig

In der Regel werden auch Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber abgeführt. In diesen Fällen ist die hierfür gewählte Krankenkasse zugleich auch die zuständige Ausgleichskasse.

## 4. Erstattung

### U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Erstattungsfähig ist das von Ihnen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz weitergezahlte Entgelt. Bei der Erstattung ist vom **Bruttoarbeitsentgelt** auszugehen. Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung, können diese Beträge **nicht** erstattet werden.

Die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes ist **nicht** erstattungsfähig.

#### Spezielle TK-Satzungsregelung:

- Das erstattungsfähige Entgelt ist begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Grundsätzlich gilt ein Erstattungssatz von **70 Prozent**. Sofern Sie einen **anderen** Erstattungssatz (**50 Prozent** oder **80 Prozent**) wünschen, teilen Sie uns dies bitte umgehend **schriftlich** mit – spätestens mit der Erstellung Ihres ersten elektronischen Beitragsnachweises. Die Umlagesätze sind entsprechend unterschiedlich hoch. Die gültigen Umlagesätze finden Sie in unserer Beitragsübersicht: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2031720**.
- Wollen Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten? Dann brauchen Sie **nichts** zu unternehmen. Wir berücksichtigen den gewählten Erstattungssatz automatisch weiter.
- Um den Berechnungs- und Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber und

Ausgleichskasse zu verringern, werden bei der TK die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung pauschal mit der Erstattung des Entgelts abgegolten. Sie sind also anteilig in dem jeweils gewählten Erstattungssatz enthalten und müssen nicht extra berechnet werden.

- Ein Wechsel zu einem höheren oder geringeren Erstattungssatz ist immer **nur** zum Jahreswechsel möglich. Weitere Informationen finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2046972**. Diese können wir für das Kalenderjahr nur berücksichtigen, wenn sie bei uns bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags eingegangen ist.

### Eröffnung eines TK-Beitragskontos

Besondere Regelungen gibt es, wenn der Betrieb erst im Laufe des Vorjahres gegründet wurde sowie bei der Neuerrichtung von Betrieben im laufenden Jahr. Bestehen in einem solchen Fall Zweifel an der Umlagepflicht U1, sprechen Sie bitte Ihr TK-Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge an.

### Wiedereröffnung eines TK-Beitragskontos

Ist das TK-Beitragskonto seit dem vergangenen Jahr oder länger geschlossen und soll nun wieder eröffnet werden? Dann können Sie zur Fälligkeit des ersten Beitrags (Wiedereröffnung) einen neuen Erstattungssatz wählen und **schriftlich** einreichen.

**Begründung:** Am Anfang des Jahres wussten Sie als Arbeitgeber nicht, dass das Beitragskonto im Laufe des Jahres wiedereröffnet wird. Daher hatten Sie keine Möglichkeit, pünktlich eine Wahl zu treffen.

Sofern der bisher geltende Erstattungssatz beibehalten werden soll, brauchen Sie als Arbeitgeber nichts zu unternehmen – der bisherige Erstattungssatz gilt automatisch weiter.

### Beispiel 3

Beitragskonto wurde geschlossen zum **31. März 2025** – Erstattungssatz 50 Prozent. Wiedereröffnung zum **1. Februar 2026** – es wird mit einer Wahlerklärung ein Erstattungssatz von 70 Prozent gewünscht.

- Ein Wechsel des Erstattungssatzes zum **1. Februar 2026** durch die Wiedereröffnung des Beitragskontos mit Wahlerklärung ist möglich.

Wird das TK-Beitragskonto unterjährig wieder geöffnet, so ist die Wahl eines neuen Erstattungssatzes erst zum **1. Januar** des Folgejahres möglich.

### Beispiel 4

Beitragskonto wurde geschlossen zum **31. März 2025** – Erstattungssatz 50 Prozent. Wiedereröffnung zum **1. September 2025** – es wird mit einer Wahlerklärung ein Erstattungssatz von 70 Prozent gewünscht.

- Dieser Wechsel von 50 auf 70 Prozent ist für 2025 zum 1. September 2025 **nicht** möglich, sondern erst zum 1. Januar 2026.

Die Wahl eines anderen U1-Erstattungssatzes ist bei einer unterjährigen Wiedereröffnung des Beitragskontos ausgeschlossen.

## U2 – Mutterschaftsaufwendungen

Der Erstattungssatz in der U2 beträgt generell 100 Prozent. Erstattet werden folgende Aufwendungen:

- der während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlte Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld<sup>1</sup> (Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld

<sup>1</sup> § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

- der Krankenkasse und dem Nettoentgelt),
- das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt<sup>2</sup>,
  - die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in tatsächlicher Höhe.

## 5. Beiträge/ Umlage

Die finanziellen Mittel für die Durchführung der Entgeltfortzahlungsversicherung werden durch Umlagebeiträge erhoben. Diese werden in der Satzung der jeweiligen Ausgleichskasse in Prozentsätzen festgelegt.

Ausgangswert ist grundsätzlich das beitragspflichtige Entgelt zur Rentenversicherung. Sind die Beschäftigten nicht rentenversicherungspflichtig? Dann müssen Sie das Entgelt zugrunde zu legen, von dem bei bestehender Rentenversicherungspflicht Beiträge erhoben würden.

**Besonderheiten:** Einmalzahlungen werden bei der Berechnung der Umlage nicht berücksichtigt, da diese auch bei der Erstattung nicht angerechnet werden. Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (bei einem auf **nicht mehr** als 4 Wochen befristeten Beschäftigungsverhältnis<sup>3</sup>), wird auf diese Entgelte ebenfalls keine Umlage zur U1 gezahlt.

### Beispiel 5

Die Firma C nimmt an der U1 teil. Sie stellt Frau Lehmann befristet für die Zeit vom **1. Februar bis zum 23. Februar** ein. Sie ist versicherungspflichtig. Da die Beschäftigung auf **nicht mehr** als 4 Wochen befristet ist, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

### Erläuterung

Für das Entgelt von Frau Lehmann muss Firma C keine Umlagebeiträge zur U1 entrichten, da kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Beiträge zur U2 müssen aber gezahlt werden. In der Krankenversicherung muss für die Beitragsberechnung der ermäßigte Beitragssatz herangezogen werden.

## 6. Beitragsabführung

Die Umlagebeiträge werden zusammen mit den übrigen Sozialversicherungsbeiträgen abgeführt. Sie werden in den Beitragsnachweis in den Beitragsgruppen U1 beziehungsweise U2 eingetragen.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, Erstattungsanträge mit den fälligen Beiträgen zu verrechnen. Damit das ohne Probleme funktioniert, müssen allerdings einige Dinge beachtet werden:

Die zu verrechnenden Beiträge müssen in dem dafür vorgesehenen Feld des Beitragsnachweises angegeben werden.

**Wichtig:** Das Beitragssoll in den einzelnen Beitragsgruppen darf nicht verändert werden!

### Wichtig

Die Verrechnung kann erst erfolgen, nachdem die Einzugsstelle über den Erstattungsantrag entschieden hat. Das Eingangsdatum des Erstattungsantrags ist somit nicht maßgebend. Zur Vermeidung von Mahnungen inkl. Nebenforderungen führen Sie Ihre **Verrechnung frühestens mit dem Folgemonat** durch. Warum das so wichtig ist, erklären wir hier ausführlich:  
**[firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2186778**

<sup>2</sup> § 11 Mutterschutzgesetz

<sup>3</sup> § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz

Im Übrigen gelten die Regelungen über die Sozialversicherungsbeiträge (zum Beispiel hinsichtlich Fälligkeit, Säumniszuschlägen usw.) auch für die Umlagebeiträge.

## 7. Vordrucke/ Arbeitshilfen

Für die Feststellung der anrechenbaren Arbeitnehmerzahl steht Ihnen unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031638**, ein Berechnungsbogen als Download zur Verfügung. Eine Übersicht über die aktuellen Beitrags- und Umlagesätze der TK finden Sie unter **Suchnummer 2031720**.

## 8. Forderungsübergang

Wird die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten durch Dritte verursacht (zum Beispiel bei einem Verkehrsunfall), geht der Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers in Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung auf den Arbeitgeber über. Bei einem Erstattungsantrag tritt der Arbeitgeber seinerseits wiederum den Schadenersatzanspruch in Höhe der erhaltenen Erstattung an die Ausgleichskasse ab.

## 9. Maschinelner Abgleich der Daten

Seit dem 1. Januar 2017 werden Anträge auf Erstattung nach dem AAG maschinell mit den Bestandsdaten der Umlagekassen abgeglichen. Stellt die Umlagekasse dabei einen Fehler fest, werden die festgestellten Abweichungen geklärt. Wird in der Folge der Inhalt des Antrags durch die Umlagekasse verändert, wird die Veränderung dem Arbeitgeber durch Datenübertragung zurückgemeldet.

Für Arbeitgeber ist dieses Verfahren grundsätzlich nichts Neues. Sie erhalten bereits Rückmeldungen, wenn es bei einem Antrag auf Erstattung nach dem AAG zu Abweichungen kommt und die Krankenkasse

dem Antrag nicht in voller Höhe entspricht. Die Rückmeldungen erfolgen mit

- dem Datensatz Rückmeldung AAG (DSRA) und
- dem Datenbaustein Rückmeldung AAG (DBRA),
- dem Datenbaustein Name (DBNA) und
- dem Datenbaustein Ansprechpartner (DBAP).

Bis zum 31. Dezember 2016 standen den Umlagekassen 14 Rückmeldegründe zur Verfügung. Seit dem 1. Januar 2017 gibt es eine Erweiterung auf 32 Rückmeldegründe.

## 10. Neuerungen zur maschinellen Übermittlung personenbezogener Daten (DSGVO)

Durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO, in Kraft seit 25. Mai 2018) müssen Arbeitgeber bei der maschinellen Übermittlung des Erstattungsantrags für die U1-Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und U2-Mutterschaftsaufwendungen auf den Datenschutz achten. Der GKV-Spitzenverband hat dies in seiner Ergebnisniederschrift vom 27. Juni 2018 berücksichtigt.

**Seitdem gilt:** Bei der Übermittlung der Daten muss ein Verwendungszweck angegeben werden. Dieser darf **keine personenbezogenen** Daten enthalten.

Der Verwendungszweck wird bei der Erfassung der maschinell zu übermittelnden Daten im Datenbaustein DBBV – Bankverbindung angegeben.

Diese personenbezogenen Daten dürfen dort **nicht** angegeben werden:

- Vorname und Nachname
- Geburtsdatum
- Rentenversicherungsnummer
- Personalnummer

## 11. Überblick über die Entgeltfortzahlungsversicherung der Ausgleichskassen

