

Entgeltfortzahlungsversicherung

Inhalt

Grundsatz	1
1. Teilnehmende Arbeitgeber	1
1.1 Ausnahmen	2
1.2 Anzahl der Arbeitnehmer	2
1.3 Regelmäßige Arbeitnehmerzahl	2
2. Zuständige Ausgleichskasse	3
3. Erstattung	3
4. Beiträge/Umlage	4
5. Beitragsabführung	4
6. Vordrucke/Verlautbarungen	5
7. Forderungsübergang	5
8. Maschinelles Abgleich der Daten	5
9. Neuerungen zur maschinellen Übermittlung personenbezogener Daten (DSGVO)	5

Fällt ein Mitarbeiter wegen Krankheit aus oder geht eine Mitarbeiterin 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, wie Sie sich versichern können und wie die Erstattung funktioniert.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2031718** als PDF zum Download.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

Grundsatz

Die Entgeltfortzahlungsversicherung erstreckt sich auf zwei Bereiche:

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

Bei der Entgeltfortzahlungsversicherung handelt es sich um eine Pflichtversicherung. Sind die Voraussetzungen erfüllt, nimmt der Arbeitgeber daran teil. Sie müssen keinen besonderen Antrag stellen. Eine Befreiung von der Versicherung auf Antrag ist nicht möglich.

1. 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 Arbeitnehmer beschäftigen. Sobald Sie im laufenden Kalenderjahr feststellen, dass die Voraussetzungen für die Teilnahme im Folgejahr nicht mehr vorliegen, können Sie uns freiwillig auf der Wahlerklärung darüber informieren. Mehr dazu unter Punkt 1.3.

U2 – Mutterschaftsaufwendungen

Unabhängig von der Größe nehmen an der U2 grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Das gilt auch für Unternehmen, die keine weiblichen Mitarbeiter beschäftigen. Für die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung bedarf es keines formellen Bescheids einer Ausgleichskasse. Sie stellen 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, benötigen wir eine schriftliche Wahlerklärung. Nähere Hinweise hierzu finden Sie unter Punkt 3.

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, das heißt bis zur Fälligkeit des jeweiligen Januar-Beitrags, eine neue Wahlerklärung eingeht.

1.1 Ausnahmen

In der U1 ist eine Reihe von öffentlichen Arbeitgebern von der Teilnahme ausgenommen.

In der U2 gibt es Ausnahmen lediglich für die mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers und Dienststellen ausländischer Truppen¹.

1.2 Anzahl der Arbeitnehmer

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

- § Auszubildende, einschließlich Personen, die ein in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben,
- § Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem JFDG (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem BFDG,
- § ins Ausland entsandte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stammarbeitgeber im Inland aufgelöst und 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 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 Arbeitnehmer,
- § 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.

1.3 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 (aktuell 2023) an der U1 teilnimmt, ziehen Sie also die monatlichen Arbeitnehmerzahlen des vergangenen Jahres (aktuell 2022) heran.

Beispiel 1

Firma A hat für das Jahr 2022 folgende Arbeitnehmerzahlen (anrechenbare Arbeitnehmer) ermittelt:

Monat	anrechenbare Arbeitnehmer
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 2022 an neun Monaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt. Im Jahr 2023 nimmt sie daher an der U1 teil.

Sie nehmen an der U1 teil, wenn Sie in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Dies ist der Fall, wenn Sie im Vorjahr für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer 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, steht Ihnen in unserem Firmenkundenportal ein Umlage-rechner zur Verfügung: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031638.

¹ Hinsichtlich ziviler Arbeitskräfte gilt die Ausnahme nicht.

Beispiel 2

Die Firma B beschäftigt die folgenden Mitarbeiter:

Beschäftigte Arbeitnehmer	wöchentl. Arbeitszeit	Anzahl	Faktor	=	anrechenbare Arbeitnehmer
2 Ingenieure	40 Stunden	2 x	1	=	2,00
1 Büroangestellte	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 Schwerbehinderter	40 Stunden	keine Anrechnung			
1 Teilzeitbeschäftigte	31 Stunden	1 x	1	=	1,00
1 Teilzeitbeschäftigte	24 Stunden	1 x	0,75	=	0,75
3 Teilzeitbeschäftigte	17 Stunden	3 x	0,50	=	1,50
2 Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	2 x	0,25	=	0,50
33 Arbeitnehmer					26,75

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

2. Zuständige Ausgleichskasse

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

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

Ist der Beschäftigte bei keiner gesetzlichen Krankenkasse versichert, so ist die Krankenkasse zuständig, bei der er zuletzt versichert war. 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.

3. 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.

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.

- § Wollen Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten, 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. Eine entsprechende Erklärung finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036322. 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 kann zur Fälligkeit des ersten Beitrags (Wiedereröffnung) eine neue Wahl des Erstattungssatzes schriftlich eingereicht werden.

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 **31.03.2022** - Erstattungssatz 50%.
Wiedereröffnung zum **01.02.2023** - es wird mit einer Wahlerklärung ein Erstattungssatz von 70% gewünscht.

§ Ein Wechsel des Erstattungssatzes zum 01.02.2023 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 01.01. des Folgejahres möglich.

Beispiel 4

Beitragskonto geschlossen zum **31.03.2022** - Erstattungssatz 50%.
Wiedereröffnung zum **01.09.2022** - es wird mit einer Wahlerklärung ein Erstattungssatz von 70% gewünscht.

§ Dieser Wechsel von 50% auf 70% ist für 2022 zum 01.09.2022 **nicht** möglich, sondern erst zum 01.01.2023.

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 Mutterschaftsgeld¹ (Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse und dem Nettoentgelt),
- § das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt²,
- § die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in tatsächlicher Höhe.

4. 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. Ist der Arbeitnehmer nicht rentenversicherungspflichtig, ist 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 vier Wochen befristeten Beschäftigungsverhältnis³), 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 01.02. bis 23.02. ein. Sie ist versicherungspflichtig. Da die Beschäftigung auf nicht mehr als vier 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 sind aber zu zahlen. In der Krankenversicherung ist der ermäßigte Beitragssatz für die Beitragsberechnung heranzuziehen.

5. 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, sind allerdings einige Dinge zu beachten:

Die zu verrechnenden Beträge sind in dem dafür vorgesehenen Feld des Beitragsnachweises anzugeben – das Beitragssoll in den einzelnen Beitragsgruppen darf nicht verändert werden!

Die Verrechnung kann erst erfolgen, nachdem die entsprechenden Erstattungsanträge gestellt worden sind. Stellen Sie Ihre Erstattungsanträge bitte so rechtzeitig, dass eine abschließende Bearbeitung durch die jeweilige Ausgleichskasse bis zum Fälligkeitstermin erfolgen kann. Sonst kann es zu unnötigen Mahnungen oder zu erhöhten Bankabrufen kommen.

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

¹ § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

² § 11 Mutterschutzgesetz

³ § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz

6. Vordrucke/Verlautbarungen

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**.

7. Forderungsübergang

Trifft einen Dritten ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten (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.

8. Maschineller 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. Seitdem 1. Januar 2017 gibt es eine Erweiterung auf 32 Rückmeldegründe.

9. Neuerungen zur maschinellen Übermittlung personenbezogener Daten (DSGVO)

Durch die am 25. Mai 2018 in Kraft getretene Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ergeben sich Änderungen bei der maschinellen Übermittlung des Erstattungsantrags für die U1-Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und U2-Mutterschaftsaufwendungen. Der GKV-Spitzenverband hat diese Änderungen in seiner Ergebnisniederschrift vom 27. Juni 2018 berücksichtigt.

Neu ist: Bei der Übermittlung der Daten muss ein Verwendungszweck angegeben werden. Dieser darf jedoch keine personenbezogenen Daten enthalten.

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

Zu den personenbezogenen Daten zählen:

- § Vorname und Nachname
- § Geburtsdatum
- § Rentenversicherungsnummer
- § Personalnummer

Abbildung: Überblick über die Entgeltfortzahlungsversicherung der Ausgleichskassen