



# Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

Online-Seminar – 07. September 2017



# Herzlich Willkommen!

Ihr Referent  
Stefan Jung



## Aufbauseminare

- Aushilfen, Werkstudenten und Praktikanten
- Wissenswertes zum Melderecht
- Flexi-Rente: Beschäftigung älterer AN
- Beitragsberechnung von A-Z
- **Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse (Do 07.09.2017, 15.00 Uhr)**
- **Baulohn und die Sozialversicherung (Do 09.11.2017, 15.00 Uhr)**
- **Betriebsrentenstärkungsgesetz (Di 08.10.2017, 15.00 Uhr)**
- **Jahreswechselfseminare (Di und Mi 12/13.12.2017 10.00 und 15.00 Uhr)**

**Anmeldung:** [www.ikk-classic.de/webinare](http://www.ikk-classic.de/webinare)

## ■ Absicherung bei Krankheit

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- Wartezeit bei Neueinstellung
- Anspruchsdauer und -höhe
- Arbeitnehmerpflichten
- Vorsorge- und Reha-Kur

## ■ Absicherung bei Mutterschaft

- Kündigungsschutz
- Beschäftigungsverbote und Mutterschutzlohn
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- Mutterschaftsgeld vom Bund

## ■ Aufwendungsausgleich

- Teilnahme an U1 und U2
- Zuständige Ausgleichskasse
- Wer prüft wann und wie?
- Erstattungsanspruch
- Umlageberechnung und -zahlung

# Absicherung bei Krankheit

# Absicherung bei Krankheit

## ■ Rechtsgrundlage

- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Gilt für Arbeiter, Angestellte sowie Auszubildende gleichermaßen
- Beschäftigungsumfang und versicherungsrechtlicher Status sind unbedeutend (z. B. geringfügig Beschäftigte)
- Reduzierung/Ausschluss per Vertrag ist unzulässig
- Keinen Anspruch haben z. B. Beamte, Bezieher von Vorruhestandsgeld, Heimarbeiter

## ■ Anspruchsvoraussetzungen

- Arbeitsunfähigkeit (AU) infolge Krankheit, nicht rechtswidriger Sterilisation/Schwangerschaftsabbruch
- AU ist nicht selbst verschuldet
- AU ist alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung
- Wartezeit: Anspruch ruht bei auf maximal vier Wochen befristeter Beschäftigung
- Sonderfall: Organspender

# Anspruch auf Entgeltfortzahlung

## ■ Arbeitsunfähigkeit

- Arbeitsleistung kann infolge Krankheit nicht erbracht werden
- Von der Norm abweichender körperlicher, geistiger oder seelischer Zustand bedarf ärztlicher Behandlung
- Krankheitsursache ist unerheblich
- Arzt entscheidet unter Berücksichtigung der zuletzt ausgeübten Tätigkeit
- Spender von Organen, Geweben, Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen

## ■ Selbstverschulde Krankheit

- Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit, unverantwortliche Leichtfertigkeit
- Verletzung eigene Sorgfaltspflicht, z. B.
  - Verstoß gegen Straßenverkehrsregeln (Trunkenheit am Steuer, überhöhte Geschwindigkeit, Anschnallpflicht)
  - Arbeitsunfall aufgrund Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften
  - Ausübung einer besonders gefährlichen und die eigene Leistungsfähigkeit übersteigenden Nebentätigkeit
  - Schuldhaftige Beteiligung an Schlägerei
- Grundsatz: Arbeitgeber hat das Verschulden zu beweisen!

# Kurzumfrage



# Anspruch auf Entgeltfortzahlung

## ■ **Alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung**

- Gleichstellung mit gesunden Arbeitnehmern, z. B. bei Streik/Aussperrung
- Fehlzeiten ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung:
  - Unbezahlter Urlaub
  - Kurzarbeit bzw. witterungsbedingter Arbeitsausfall
  - Mutterschutz
  - Eltern- bzw. Pflegezeit (vollständige Freistellung)

---

### ***Beispiel***

Anja Hansen arbeitet während ihrer Elternzeit 15 Stunden wöchentlich bei ihrem alten Arbeitgeber. In der Zeit vom 19.6. bis 7.7.2017 erkrankt sie arbeitsunfähig.

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung: 19.6. bis 7.7.2017  
(im Umfang der 15 Wochenstunden)

# Wartezeit bei Neueinstellung

## ■ Wartezeit von vier Wochen

- Bei erster Beschäftigungsaufnahme
- Währenddessen in der Regel Absicherung durch Krankengeld von der IKK classic
- Ab 29. Tag sechs Wochen Entgeltfortzahlung, ohne Anrechnung der Wartezeit
- Kollektiv- bzw. individualvertragliche Abweichung möglich
- Wartezeit gilt nicht für Organ-, Gewebe-, Stammzellspender

---

### **Beispiel**

Klaus Bach nimmt am 1.6. ein neues Arbeitsverhältnis auf, Arbeitsunfähigkeit besteht vom 22.6. bis 31.8.

- Die Wartezeit umfasst den Zeitraum bis einschließlich 28.6. (28 Kalendertage). Der Arbeitgeber leistet ab 29.6. Entgeltfortzahlung.  
Für die Zeit vom 22.6. bis 28.6. und im Anschluss an die Entgeltfortzahlung bis zum 31.8. zahlt die IKK classic Krankengeld.

# Wartezeit bei Neueinstellung

## ■ Aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse

- Wartezeit auch bei Beschäftigungsverhältnis mit demselben Arbeitgeber
- Ausnahme: lediglich Statuswechsel (z. B. vom Azubi zum Gesellen)
- Grundsatz: neue Wartezeit bei Unterbrechung von mehr als drei Wochen
- Prüfung des engen sachlichen Zusammenhangs unter Bewertung aller Umstände des Einzelfalls:
  - Anlass (z. B. saisonaler/vorübergehender Arbeitsmangel)
  - Arbeitgeber sagt baldige Wiedereinstellung zu
  - Nur betriebliche Gründe sind für die Unterbrechung maßgebend, Arbeitnehmer wird aufgrund früherer Tätigkeit wieder eingestellt

# Anspruchsdauer und -höhe

## ■ Anspruchsdauer

- 6 Wochen/42 Kalendertage je Arbeitsunfähigkeitsfall
- Zugunsten des Arbeitnehmers sind vertragliche Abweichungen zulässig, nicht dagegen Kürzung/Ausschluss
- AU tritt **vor** dem Arbeitsbeginn ein: 6-Wochen-Frist beginnt mit dem aktuellen Tag
- AU tritt **nach** dem Arbeitsbeginn ein: 6-Wochen-Frist beginnt mit dem Folgetag

## ■ Hinzutritt einer weiteren Krankheit

- Anspruchsdauer des aktuellen Falls verlängert sich nicht
- Für mindestens einen Tag parallel (Folge- statt Erstbescheinigung)

---

### **Beispiel**

Krankheit A	10.4. bis 12.5. (33 Tage)
Krankheit B	8.5. bis 31.5. (24 Tage)

- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht vom 10.4. bis 21.5. (42 Tage).

# Anspruchsdauer und -höhe

## ■ Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

- „Dieselbe Krankheit“ beruht auf dem gleichen Grundleiden
- Wiedererkrankung innerhalb von 12 Monaten
  - ➔ Anspruch auf insgesamt 6 Wochen
- 6 Monate keine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit
  - ➔ neuer Anspruch sowie neue 12-Monats-Frist
- Aber: Arbeitgeber-/Inhaberwechsel

*Tipps: Da der Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Kenntnis darüber erlangen darf, welche Erkrankung vorliegt, hilft die IKK classic bei der Klärung des Entgeltfortzahlungsanspruchs.*

---

## **Beispiel**

Krankheit A 10.8. bis 21.8. (12 Tage)  
Krankheit A ab 15.1. (Folgejahr)

- Für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit ab dem 15.1. besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für max. 30 Tage

# Anspruchsdauer und -höhe

## ■ Anspruchshöhe

- Entgeltausfallprinzip = Ersatz des laufenden Bruttoarbeitsentgelts
- Überstunden zählen grundsätzlich nicht dazu (Ausnahme: Tarifvertrag)
- Bei Monatsgehalt:

**$\text{Monatsgehalt} \times \text{ausgefallene Arbeitstage}$   
 $\text{Arbeitstage des Monats}$**

- Bei Stundenlohn:

**$\text{Stundenlohn} \times \text{Ausfallstunden}$**

- Bei schwankender Arbeitszeit/Akkord:
  - vergangenheitsbezogen ermitteln
  - letzte (drei) Abrechnungszeiträume
  - ggf. vergleichbarer Arbeitnehmer
- Tarifvertraglich ggf. Abweichungen

## ***Beispiel***

Peter Born arbeitet an fünf Tagen in der Woche. Sein festes Monatsgehalt beträgt 1.890 EUR (brutto). Er ist vom 4.7. bis 7.7. (4 AT) arbeitsunfähig.

- Der Juli hat 21 Arbeitstage, sodass sich ein arbeitstägliches Entgelt von 90 EUR und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung von 360 EUR ergibt.

# Anspruchsdauer und -höhe

## ■ Entgeltausfallprinzip

Fortzahlung	Keine Fortzahlung
Grundbezüge (Zeit-/Schicht-/Leistungslohn)	Einmalzahlungen (Urlaubs-/Weihnachtsgeld)
Mehrarbeitszuschläge	Reiner Aufwendungsersatz:
Sonntags-/Feiertags-/Nachtarbeitszuschläge	▪ Auslösungen
Erschwernis- und Gefahrenzulagen	▪ Schmutzzulagen
Vermögenswirksame Leistungen	▪ Reisekostenvergütungen
Laufend gezahlte Provisionen/Prämien	▪ Verpflegungskostenzuschüsse
Sachbezüge	▪ Trennungsschädigungen
	▪ etc.

# Kurzumfrage



# Anspruchsdauer und -höhe

## ■ Anzeige- und Nachweispflichten

- Arbeitnehmer muss Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen
- Länger als 3 Kalendertage: Vorlage spätestens am folgenden Arbeitstag (Arbeitgeber kann früher verlangen)
- Bei Pflichtverletzung nur vorübergehende Leistungsverweigerung

## ■ Ende des Arbeitsverhältnisses

- Entgeltfortzahlung für Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Anspruch endet mit Auslaufen Befristung oder Kündigungsfrist
- Aber: Kündigung aufgrund Arbeitsunfähigkeit

## ■ Schadenersatz

- Verschulden Dritter (z. B. Verkehrsunfall)
- Ansprüche gehen auf Arbeitgeber über (bei Mitverschulden nur anteilig)
- Übergang auf Ausgleichskasse (anteilig), Restforderung Arbeitgeber (z. B. gegen Kfz-Haftpflichtversicherung)

*Tipp: Der Arbeitnehmer verweigert die notwendigen Angaben? Leistung vorübergehend verweigern!*

## ■ Vorsorge- und Reha-Kur

- Durch Leistungsträger bewilligt
- Anspruchsdauer/-höhe und Vorerkrankungen analog Arbeitsunfähigkeit

## ■ Eintritt von Arbeitsunfähigkeit im Ausland

- Anzeige- und Nachweispflichten gelten analog zu Deutschland
- Voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie Adresse am Aufenthaltsort (inkl. Telefonnummer) sind unverzüglich mitzuteilen
- Anfallende Kosten für die Mitteilung hat der Arbeitgeber zu tragen
- Vom ausländischen Arzt ausgestellte Bescheinigung unverzüglich auch an Krankenkasse in Deutschland übermitteln
- Tatbestand der Arbeitsunfähigkeit muss sich zweifelsfrei aus Bescheinigung ergeben
- Bei Zweifeln kann Arbeitgeber Begutachtung verlangen (wird von deutscher Krankenkasse veranlasst)

# 1. Fragerunde

## Ihre Fragen an uns

# Absicherung bei Mutterschaft

# Absicherung bei Mutterschaft

## ■ Schutz für (werdende) Mütter

- Während der Schwangerschaft bzw. ab der Entbindung
- Vor Gefahren am Arbeitsplatz, Entgeltminderung/-ausfall und Kündigung
- Arbeitgeber und Krankenkasse teilen sich diese Aufgaben

## ■ Mitteilung an den Arbeitgeber

- werdende Mütter sollten ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstag mitteilen
- Ist Voraussetzung dafür, dass Arbeitgeber Mutterschutzrecht befolgen kann
- Zeugnis von Arzt/Hebamme (bei Aufforderung trägt Arbeitgeber die Kosten)

## ■ Gestaltung des Arbeitsplatzes

- Liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers
- Keine Gefahr für Gesundheit/Leben von ungeborenem Kind und (stillender) Mutter
- Ruhepausen sind zu ermöglichen

# Kündigungsschutz

## ■ Kündigungen sind grundsätzlich unzulässig

- Von Schwangerschaftsbeginn bis 4 Monate nach der Entbindung
- Gilt für alle Arten von Kündigungen
- Voraussetzung: Schwangerschaft ist bekannt bzw. Mitteilung erfolgt binnen 14 Tagen nach Kündigungszugang
- **Neu:** unzulässig auch bei Fehlgeburt nach 12. Schwangerschaftswoche
- Wirksame Kündigung in Ausnahmefällen und nur mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde (meist: Gewerbeaufsichtsamt)

---

### **Beispiel**

Schwangerschaftsbeginn am	19.4.
Zugang der Kündigung zum 30.9. am	12.6.
Bekanntgabe der Schwangerschaft am	a) 19.6. b) 30.6.

- Da dem Arbeitgeber die Schwangerschaft (nicht) binnen 2 Wochen nach Kündigungszugang mitgeteilt wurde, ist die Kündigung  
a) unzulässig      b) zulässig

# Kurzumfrage

# Beschäftigungsverbote und Mutterschutzlohn

## ■ Rechtsgrundlagen

- Individuelles Beschäftigungsverbot verhängt durch ärztliches Zeugnis
- Schutz (werdender) Mütter und ihrer (ungeborenen) Kinder durch MuSchG (und bis 31.12.2017: MuSchArbV)
- Keine schweren körperlichen Arbeiten (schweres Heben, langes Stehen, dauernd Hocken etc.)
- Keine Akkord-/Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- Keine schädliche Einwirkung von:
  - Stoffen oder Strahlen
  - Staub, Gasen oder Dämpfen
  - Hitze, Kälte oder Nässe
  - Erschütterungen oder Lärm

## ■ Mutterschutzlohn

- Finanzielle Absicherung während eines Beschäftigungsverbots
- In Höhe Durchschnittsverdienst
- Der letzten drei abgerechneten Kalendermonate bzw. 13 Wochen vor dem Schwangerschaftsbeginn
- Arbeitsrechtliches Bruttoentgelt
- Mutterschutzlohn ist ganz normal steuer- und SV-pflichtig



# Beschäftigungsverbote und Mutterschutzlohn

## ■ Abgrenzung zur Arbeitsunfähigkeit

- Beschäftigungsverbot ist grundsätzlich nachrangig, d. h. Mutterschutzlohn nur, wenn alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung
- Zeitgleich arbeitsunfähig wegen Krankheit: Anspruch auf maximal sechs Wochen Entgeltfortzahlung (anschließend ggf. Krankengeld)

---

### **Beispiel**

Vollzeitbeschäftigung (5-Tage-Woche)	8 Std./Tag
Beschäftigungsverbot wegen ständig stehender Tätigkeit (nach Ablauf 5. Schwangerschaftsmonat) ab 1.9.2017	4 Std./Tag
Arbeitsunfähigkeit (keine Vorerkrankungen) vom	18.9. bis 10.11.2017

- Während der Arbeitsunfähigkeit tritt das (teilweise) Beschäftigungsverbot in den Hintergrund, der Arbeitgeber leistet Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vom 18.9. bis 29.10.2017  
Aufwendungsersatz nicht aus U2, sondern aus U1 (dazu später mehr)

# Beschäftigungsverbote und Mutterschutzlohn

## ■ Schutzfrist vor der Geburt

- 6 Wochen Beschäftigungsverbot, freiwillige Weiterarbeit zulässig
- Bescheinigung von Arzt/Hebamme über mutmaßlichen Entbindungstag
- Spätere Geburt: Verlängerung der Schutzfrist, frühere Geburt: fehlende Tage werden „hinten angehängt“

## ■ Schutzfrist nach der Geburt

- 8 Wochen absolutes Beschäftigungsverbot bei „Normalgeburten“
- Verlängerung auf 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten
- **Neu:** 12 Wochen auch bei Geburt eines behinderten Kindes

---

### **Beispiel**

Ärztliche Bescheinigung über voraussichtliche Entbindung am 10.9.

■ Beginn der Schutzfrist am 30.7.

---

### **Fortsetzung des Beispiels**

Tatsächliche Entbindung (keine Mehrlingsgeburt) am 8.9.

■ Schutzfrist endet regulär am 3.11.

Ende der Schutz (zwei Tage Verlängerung) am 5.11.

**Tipp:** *Online-Fristenrechner unter:*  
[www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de)

# Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

## ■ Mutterschaftsgeld

- Anspruch haben weibliche Mitglieder
  - mit Anspruch auf Krankengeld oder
  - denen wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird
- Wird von der IKK classic berechnet und ausgezahlt
- Für die Dauer der Schutzfristen: mindestens 99 Tage bzw. 127 Tage bei Früh-/Mehrlingsgeburten bzw. Geburt eines behinderten Kindes
- Grundlage: durchschnittliches Netto der letzten 3 abgerechneten Monate
- Maximal 13 EUR kalendertäglich

## ■ Arbeitgeberzuschuss

- Ausgleich der Differenz zwischen 13 EUR Mutterschaftsgeld und dem Durchschnitts-Netto je Kalendertag
- Ohne einmalige Zuwendungen und Aufwandsentschädigungen
- Ausgangszeitraum sind die letzten 3 abgerechneten Monate vor Schutzfristbeginn
- Dauerhafte Entgelterhöhung oder -senkung ist zu berücksichtigen
- Ist an das Arbeitsverhältnis gebunden

# Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

## ■ Arbeitgeberzuschuss

- Stunden-/Akkordlohn:

Nettoentgelt im Ausgangszeitraum  
89, 90, 91 oder 92 Tage

- Festlohn/Gehalt:

Nettoentgelt im Ausgangszeitraum  
90 Tage

- Unverschuldete Fehlzeiten

- Zum Beispiel Krankengeld oder witterungsbedingter Arbeitsausfall
- „Verkürztes Entgelt“ wird auch nur durch „verkürzte Tage“ geteilt

---

### **Beispiel**

Durchschnittliches Nettoentgelt der letzten 3  
abgerechneten Kalendermonate

900 EUR

- Umrechnung auf den Kalendertag:

2.700 EUR : 90 Tage =

30 EUR

Arbeitgeberzuschuss (neben den 13 EUR  
Mutterschaftsgeld von der IKK classic)

17 EUR

# Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

## ■ Arbeitgeberzuschuss

- Selbst verschuldete Fehlzeiten (z. B. Arbeitsbummelei)
  - Ausfalltage werden bei Berechnung nicht abgezogen
  - Nettoentgelt und Arbeitgeberzuschuss fallen dadurch geringer aus
- Alternativ auf Stunden-Formel für den täglichen Nettolohn zurückgreifen:

$$\frac{\text{Nettoentgelt im Ausgangszeitraum}}{\text{Bezahlte Stunden (+ unentschuldigte Fehlstunden)}} \times \frac{\text{Regelmäßige Wochenarbeitszeit}}{7}$$

## **Beispiel**

Im Ausgangszeitraum (Juni bis August) liegen 2 Fehltage. Das Entgelt wurde entsprechend gekürzt. Die Bezahlung erfolgt auf Stundenbasis:

Juni	1.750,00 EUR
Juli (2 Fehltage)	1.633,85 EUR
August	<u>1.798,70 EUR</u>
	5.182,55 EUR

## ■ Kalendertägliches Nettoentgelt:

5.182,55 : 92 Tage =	56,33 EUR
Mutterschaftsgeld	<u>13,00 EUR</u>
Arbeitgeberzuschuss	43,33 EUR

# Absicherung bei Mutterschaft

## ■ Mutterschaftsgeld vom Bund

- Beschäftigte ohne GKV-Mitgliedschaft (z. B. PKV- oder familienversichert)
- Arbeitsverhältnis bei Schutzfristbeginn oder zulässige Auflösung
- Insgesamt maximal 210 EUR durch das Bundesversicherungsamt (BVA)
- Zuschussberechnung ausgehend von fiktiv 13 EUR Mutterschaftsgeld/Tag
- Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen erhalten mehr

*Tipp: Weitere Informationen unter:  
[www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)*

## **Beispiel**

Ina Hösch entbindet am 15.6. Die Schutzfrist verläuft vom 4.5. bis 10.8. Sie bezieht ein monatlich gleichbleibendes Nettogehalt von 1.800 EUR.

### ■ Variante 1: GKV

Mutterschaftsgeld:  
13 EUR x 99 Tage = 1.287 EUR  
Arbeitgeberzuschuss:  
(60 - 13 EUR) x 99 Tage = 4.653 EUR  
insgesamt **5.940 EUR**

### ■ Variante 2: PKV

Mutterschaftsgeld: 210 EUR  
Arbeitgeberzuschuss:  
(60 - 13 EUR) x 99 Tage = 4.653 EUR  
insgesamt **4.863 EUR**

# Aufwendungsausgleich

# Aufwendungsausgleich

## ■ Ziel: Risikobegrenzung

- Zwei Umlagekassen gleichen betriebliche Risiken aus:
  - **U1** für Krankheitsaufwendungen aller Betriebe bis regelmäßig max. 30 anrechenbare Beschäftigte
  - **U2** für Mutterschaftsaufwendungen fast ausnahmslos aller Betriebe

## ■ Zuständige Ausgleichskasse

- IKK classic bzw. zuständige Krankenkasse
- Minijob-Zentrale für geringfügig Beschäftigte

## ■ Wer nimmt an der U1 teil?

- Berücksichtigung aller Beschäftigten, mit Ausnahme von z. B. Azubis und Praktikanten, Vorruhestandsgeldbeziehern, schwerbehinderten Menschen
- Teilzeitbeschäftigte:

Wöchentliche Arbeitszeit	Faktor
bis 10 Stunden	0,25
bis 20 Stunden	0,50
bis 30 Stunden	0,75
über 30 Stunden	1,00

- Vorstandsvorsitzende/-mitglieder sowie GmbH-Gesellschafter(-Geschäftsführer) grundsätzlich nicht anrechnen



# Aufwendungsausgleich

## **Beispiel**

Die Malerei GmbH beschäftigte im Vorjahr:

Beschäftigte	Wochenarbeitszeit	Anrechnung
3 Meister	40 Stunden	3,00
20 Gesellen	40 Stunden	20,00
2 Azubis	40 Stunden	–
2 Bürokräfte	40 Stunden	2,00
2 Teilzeitbeschäftigte	32 Stunden	2,00
2 Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,00
2 Raumpfleger	8 Stunden	0,50
<b>33 Beschäftigte</b>		<b>28,50</b>

- Die Malerei GmbH nimmt für das laufende Kalenderjahr am Ausgleichsverfahren teil. Zwar wurden im Vorjahr 33 Arbeitnehmer beschäftigt, anrechenbar sind jedoch nur 28,50.

# Aufwendungsausgleich

## ■ Wer prüft wann und wie?

- Grundsätzlich keine formelle Feststellung durch Ausgleichskasse(n), nur auf Wunsch des Arbeitgebers (Bescheid ist allen gegenüber gültig)
- Arbeitgeber treffen die Feststellung selbst zu Jahresbeginn für das gesamte Kalenderjahr
- Anhand Vorjahr (8 Monatserste)
- Bei Neugründung im Vorjahr bzw. laufenden Jahr: Was überwiegt (voraussichtlich)?

## ■ Mehrere Betriebe

- Unternehmer mit mehreren Betrieben: Gesamtzahl der Beschäftigten ist entscheidend
- Personengleichheit vorausgesetzt, d. h. juristische Personen sind immer separat zu betrachten (z. B. GmbH)
- Einschließlich im Privathaushalt des Unternehmers Beschäftigte

***Tipp:*** Online-Hilfe zur leichteren Feststellung der U1-Teilnahme unter: [www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de)

# Aufwendungsausgleich

## ■ Die Erstattung

U1	U2
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entgeltfortzahlung an Arbeiter und Angestellte (auch teilzeitbeschäftigte) im Krankheitsfall</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Weitergezahlte Bezüge für die Dauer von Beschäftigungsverboten und Stillzeiten nach Mutterschutzgesetz</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fortzahlung der Vergütung an Auszubildende im Krankheitsfall</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen</li></ul>

- Prozentuale U1-Erstattung gemäß Satzung und Wahl
- Vollständige U2-Erstattung (100 Prozent)
- IKK classic erstattet Arbeitgeberanteile in voller Höhe

## ■ Umlageberechnung und -zahlung

- Umlageprinzip = Beitragszahlung für Leistungsgewährung
- Berechnungsgrundlage ist das SV-pflichtige Arbeitsentgelt, Sonderzahlungen ausgenommen
- Maximal BBG-RV (Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung)
- Entgelt in der Gleitzone von 450,01 bis 850 EUR:
  - Reduzierte beitragspflichtige Einnahme gilt auch für Umlageberechnung
  - Nicht im Falle des Reduzierungsverzichts in der Rentenversicherung
- Nachweisen und Abführen der Umlagen analog Sozialversicherungsbeiträge (z. B. gilt dieselbe Fälligkeit)
- Ausgangswerte für Umlageberechnung und Erstattungshöhe können voneinander abweichen (Erstattung umfasst teils auch Entgeltbestandteile, von denen keine U1/U2 zu entrichten ist)

# Kurzumfrage

## ■ Ausgleichskasse der IKK classic

- U1, allgemeiner Umlagesatz = **2,60 v. H.**
  - **65 %** des Entgelts, das Arbeitgeber an erkrankte Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit gezahlt haben
  - **65 %** der Vergütung, die Arbeitgeber an erkrankte Azubis gezahlt haben
- U1, ermäßigter Umlagesatz = **1,60 v. H.**
  - **50 %** des Entgelts, das Arbeitgeber an erkrankte Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit gezahlt haben
  - **50 %** der Vergütung, die Arbeitgeber an erkrankte Azubis gezahlt haben
- U2, Umlagesatz = **0,59 v. H.**
  - **100 %** des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld
  - **100 %** des Arbeitsentgelts, das Arbeitgeber einer schwangeren Mitarbeiterin während eines Beschäftigungsverbots gezahlt haben, zzgl. der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen

# Elektronische Lernmodule

# Erweiterung des Seminarangebotes für IKK-Firmenkunden

## Neu: elektronische Lerneinheiten mit Zertifikat absolvieren!

- Sie haben bereits mehrere Grundlagen- und Aufbauseminare der IKK classic besucht und möchten Ihr Fachwissen zu bestimmten Themen gezielt erweitern?
- Dann sind unsere **elektronischen Lerneinheiten** (Web Based Training oder kurz „WBT“) die wir in Kooperation mit der **IKK-Akademie** entwickelt haben, das richtige Angebot für Sie! In jeder Lerneinheit arbeiten Sie das Thema zunächst anhand von praxisnahen Übungsaufgaben intensiv durch.
- Am Ende der Einheit absolvieren Sie dann eine **Abschlussübung** und erhalten anschließend Ihr **persönliches Zertifikat**.

Zur Zeit sind WBT`s zum Thema „Flexirente“, „Beitragsberechnung bei laufendem Arbeitsentgelt“ und „Entgeltfortzahlung“ vorhanden. Weitere WBT`s werden folgen.



# Zugangsdaten für die WBT`s

## So erhalten Sie Zugang zum WBT:

- Geben Sie in der Adresszeile Ihres Browsers die Adresse **www.ikk-classic.de/campus** ein
- Es öffnet sich das rechts abgebildete Fenster
- Klicken Sie auf **Kennwort vergessen** und geben als **Benutzernamen** die eMail-Adresse ein, mit der Sie sich für das Webinar registriert haben
- Füllen Sie das **Captcha-Feld** aus und klicken anschließend auf **neues Kennwort versenden** und Sie erhalten per eMail einen Zugangslink zum WBT „Entgeltfortzahlung“

reflect

Anmeldung

Benutzername

Kennwort

Anmelden

← Kennwort vergessen

reflect

Kennwort vergessen

Benutzername (Erforderlich)



Text-Überprüfung (Erforderlich)

Neues Kennwort versenden

← Anmelden

# 2. Fragerunde

## Ihre Fragen an uns

webinare@ikk-classic.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

