

Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

Krankheit/Mutterschaft
Firmenkundenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie als Arbeitgeber werden mit vielfältigen Fragen aus dem Bereich des Sozialversicherungsrechts berührt.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen einen Überblick über die Versicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz geben.

Trotz Einführung des Gesundheitsfonds und eines einheitlichen Krankenversicherungsbeitragssatzes ab 1. Januar 2009 können Sie auch weiterhin von unseren günstigen Umlagesätzen profitieren:

Umlage 1: 0,6 Prozent

Umlage 2: 0,07 Prozent

Umlagepflichtige Firmenkunden erzielen so mit unseren günstigen Umlagesätzen zusätzliche Ersparnisse, die sich positiv auf die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse auswirken.

Die Knappschaft - Arbeitgebersicherung - versteht sich selbstverständlich als Partner der Arbeitgeber. Der reibungslose Ablauf des Erstattungsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen spielt für die gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Knappschaft eine besondere Rolle.

Aus diesem Grund sprechen Sie uns an. Gerne stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

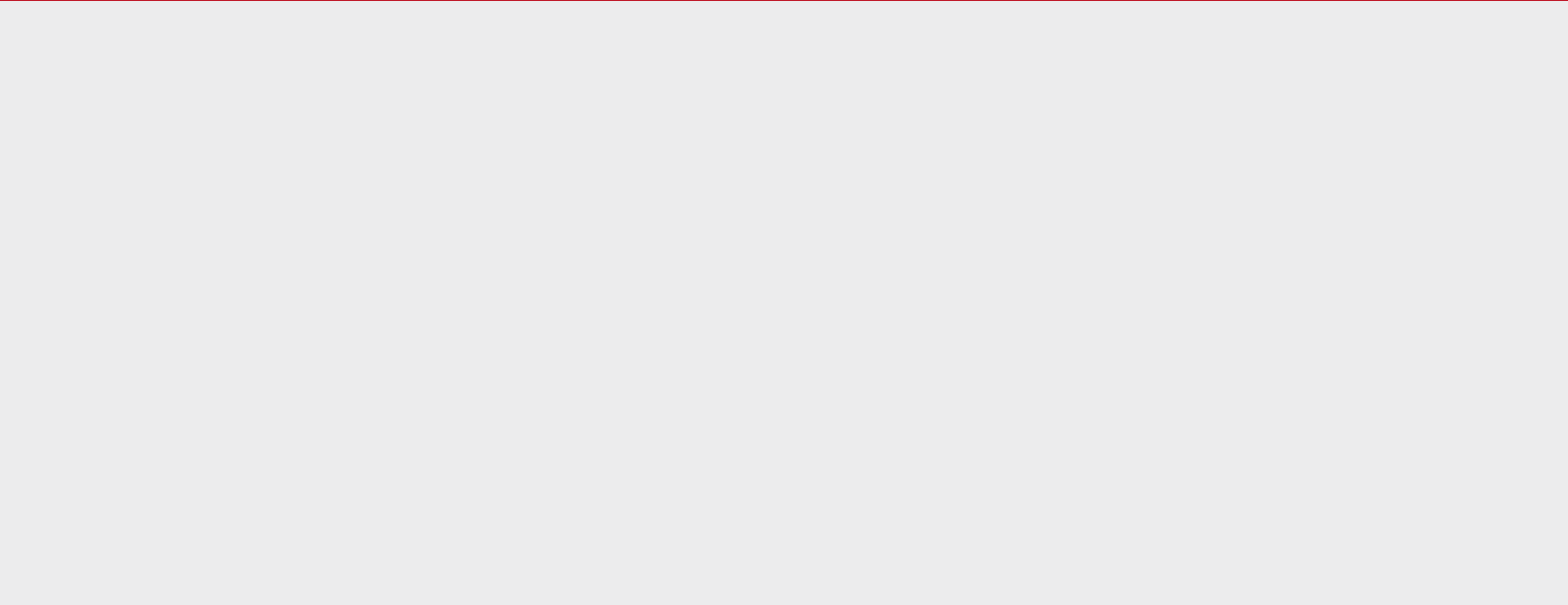
Unser Service-Team ist unter der Rufnummer **0234 304 43990** in der Zeit von montags bis donnerstags von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr sowie freitags von 7.00 Uhr bis 14.00 Uhr für Sie da.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Knappschaft – Arbeitgebersicherung –

INHALTSVERZEICHNIS

I. Allgemeines	7
II. Zuständigkeit	8
III. Kreis der Arbeitgeber/Teilnahmeberechtigung	8
IV. Umlagen	10
V. Erstattung von Arbeitgebераufwendungen	11
V.1 Erstattungsansprüche bei Krankheit.....	11
V.2 Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft und Mutterschaft.....	12
VI. Verfahren und Antragstellung	15
VII. Anhang	16
VII.1 Auszug aus dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG).....	16
VII.2 Auszug aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).....	16
VII.3 Auszug aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)	18
VII.4 Auszug aus dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV).....	22



I. Allgemeines

Als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung hat der Gesetzgeber für kleine bis mittlere Betriebe eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft vorgesehen. Der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen wurde seit dem Jahr 1969 durch das Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) geregelt und zum 1. Januar 2006 durch das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (AAG) abgelöst.

Änderungen des bislang im LFZG geregelten Umlageverfahrens wurden unter anderem vor dem Hintergrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 18. November 2003 notwendig. Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG) nicht verfassungsgemäß sei und verlangte vom Gesetzgeber, eine verfassungskonforme Regelung bis spätestens zum 31. Dezember 2005 umzusetzen. Die festgestellte Verfassungswidrigkeit wird durch das vorliegende Gesetz beseitigt.

Des Weiteren greift der Gesetzgeber die Anpassung des Umlageverfahrens an die aktuellen Strukturen in der Sozialversicherung auf.

Zu den wesentlichen Neuerungen des Aufwendungs- ausgleichsgesetzes gehören

- die Teilnahme aller Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U 2) unabhängig von der Betriebsgröße,
- die Festschreibung einer für alle Krankenkassen einheitlichen Arbeitnehmergrenze für die Teilnahme am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (U 1),
- die Erweiterung des Erstattungsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit auf die Entgeltfortzahlung an Angestellte. Somit besteht ein Erstattungsanspruch nunmehr grundsätzlich für alle Arbeitnehmer,
- die Erweiterung der an den Ausgleichsverfahren teilnehmenden Krankenkassen auf die Ersatzkassen und die Betriebskrankenkassen.

Auf den nachfolgenden Seiten stellen wir Ihnen das Ausgleichsverfahren nach dem AAG nun ausführlich vor.

Alle Arbeitnehmer, die infolge Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Auch der Minijobarbeitgeber ist verpflichtet, seinen Minijobbern im Krankheitsfall das Arbeitsentgelt zunächst in ungeminderter Höhe fortzuzahlen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung - für längstens 42 Tage wegen derselben

Erkrankung - entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Zur Unterstützung der kleinen bis mittleren Betriebe sieht der Gesetzgeber die Erstattung dieser Arbeitgeberaufwendungen vor.

Die Arbeitgeber sind darüber hinaus im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes verpflichtet, der Arbeitnehmerin während der Zeit von Beschäftigungsverboten sowie der Zeit der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz Entgelt fortzuzahlen. Die Erstattung dieser Aufwendungen sieht der Gesetzgeber für alle Arbeitgeber vor.

II. Zuständigkeit

Das Erstattungsverfahren wird für alle Mitglieder der knappschaftlichen Krankenversicherung und alle Minijobber, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist, durch die Knappschaft Arbeitgebersicherung durchgeführt.

Für alle übrigen Beschäftigten Ihres Betriebes gilt die folgende Zuständigkeitsregelung:

Zur Erstattung ist die Krankenkasse verpflichtet,

- a) bei der der Arbeitnehmer versichert ist oder
- b) sofern eine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse nicht

besteht, die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit im Sinne des § 28 i Satz 2 SGB IV oder

- c) sofern sich eine Zuständigkeit nach den Buchstaben a) oder b) nicht ergibt, die Krankenkasse, die der Arbeitgeber gewählt hat.

III. Kreis der Arbeitgeber/Teilnahmeberechtigung

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Grenze von 30 Arbeitnehmern ist für alle Krankenkassen einheitlich. Die Feststellung über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren bei Krankheit hat der Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen, sie gilt für das gesamte Kalenderjahr.

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren bei Krankheit ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber im Vorjahr des zu beurteilenden Kalenderjahres für mindestens acht Monate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Bei der Feststellung ist jeweils von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen.

Falls ein Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich

der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat.

Aus Vereinfachungsgründen ist bei der Feststellung der Betriebsgröße auch hier von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen.

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer des Betriebes bei der Berechnung zu berücksichtigen.

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende; gleichgestellt sind Volontäre und Praktikanten,
- schwerbehinderte Menschen,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- Wehr- und Zivildienstleistende,
- Personen in Elternzeit,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Unterschiedlich berücksichtigt werden Teilzeitbeschäftigte:

- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit einem Faktor 0,75,
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit einem Faktor 0,5,

- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit einem Faktor von 0,25.

Folgende Arbeitgeber und Personen sind jedoch - unabhängig von der Betriebsgröße - generell vom Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit ausgeschlossen:

- der Bund, die Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
- Hausgewerbetreibende,
- die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten. Den Organisationen der freien Wohlfahrtspflege wurde ein Wahlrecht zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren für die Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit eingeräumt. Eine dauerhafte Teilnahme am Ausgleichsverfahren ist von ihnen schriftlich und unwiderruflich zu erklären. Diese Erklärung kann gegenüber jeder Krankenkasse abgegeben werden und gilt dann gegenüber allen Krankenkassen und Verbänden, die das Ausgleichsverfahren durchführen.

Im Unterschied zum Ausgleichsverfahren bei Krankheit nehmen ab dem 1. Januar 2006 am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft grundsätzlich alle Arbeitgeber - unabhängig von ihrer Betriebsgröße - teil.

Ausnahmen für die Teilnahme am Ausgleich der Mutterschaftsleistungen sind nicht mehr vorgesehen.

IV. Umlagen

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern erbracht. Die Umlagebeträge sind vom Arbeitsentgelt aller Arbeitnehmer zu bemessen. Die Umlagen sind ebenfalls für 400-Euro-Minijobber und kurzfristige Minijobber zu entrichten.

Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet ist und bei denen wegen der Art des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des § 3 Absatz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann, sind keine Umlagebeträge U 1 zu entrichten.

Einmalig gezahlte Entgelte nach § 23 a des SGB IV sind nicht zu berücksichtigen.

Die Höhe der insgesamt zu entrichtenden Umlagebeträge richtete sich bis zum 31. Dezember 2005 noch danach, ob es sich bei dem jeweiligen Arbeitnehmer um einen Arbeiter oder Angestellten handelte. Diese Feststellung hatte der Arbeitgeber unabhängig davon zu treffen, dass seit dem 1. Januar 2005

in der Sozialversicherung keine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten mehr erfolgt.

Zum 1. Januar 2006 entfiel die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten auch für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit, so dass ab diesem Zeitpunkt die Umlagebeträge vom Arbeitsentgelt aller Arbeitnehmer zu bemessen sind.

Umlage 1

Die Umlage 1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt ab dem 1. Januar 2009 0,6 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts.

Umlage 2

Die Umlage 2 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird ab dem 1. Januar 2009 in Höhe von 0,07 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts erhoben.

V. Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen

■ Folgende Erstattungsansprüche können Sie als Arbeitgeber geltend machen:

- Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) - bis zum 31. Dezember 2005 nur für Arbeiter und Auszubildende - ,
- Aufwendungen für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz (§ 14 Absatz 1 MuSchG),
- Aufwendungen für den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz (§ 11 MuSchG).

V.1 Erstattungsansprüche bei Krankheit

Die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt sowohl gegenüber den versicherungspflichtig als auch den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern. Das bedeutet, dass auch Ihr Minijobber einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall hat.

Entgegen den versicherungspflichtig Beschäftigten hat ein Minijobber aus seiner geringfügigen Beschäftigung allein keinen Anspruch auf Krankengeld. Üblicherweise sind die Minijobber familienversichert.

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört das im Krankheitsfall oder bei medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen fortgezahlte Entgelt nach § 3 und § 9 EFZG, dessen Höhe sich nach den Grundsätzen des § 4 EFZG bestimmt.

Seit dem 1. Januar 2006 werden auch die für Angestellte erbrachten Aufwendungen erstattet.

Die Erstattung beträgt 80 Prozent des im Krankheitsfall an den Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts, soweit dieses die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen allgemeinen Rentenversicherung nicht überschreitet. Die auf das Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Beitragszuschüsse der Arbeitgeber nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 AAG sind mit dieser Erstattung pauschal abgegolten.

Folgende vom Arbeitgeber erbrachten Aufwendungen werden nicht berücksichtigt:

- für die ersten 28 Tage eines Beschäftigungsverhältnisses,
- für mehr als 42 Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit,
- Leistungen für Angestellte bis zum 31. Dezember 2005,
- freiwillige Leistungen.

V.2 Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft/ Mutterschaft

Die Verpflichtung zur Fortzahlung von Arbeitsentgelt nach dem Mutterschutzgesetz gilt sowohl gegenüber den versicherungspflichtig als auch den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

Die werdende Mutter ist daher verpflichtet, den Arbeitgeber über den mutmaßlichen Entbindungstermin so früh wie möglich in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber hat unverzüglich - ohne schuldhaftes Zögern - die Aufsichtsbehörde (in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter) von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zu unterrichten.

Mutterschutzlohn

Werdende Mütter dürfen nicht mehr beschäftigt werden, wenn für die ausgeübte Beschäftigung ein Verbot nach dem Mutterschutzgesetz vorliegt. Hierbei unterscheidet man zwischen individuellen und generellen Beschäftigungsverboten.

Individuelle Beschäftigungsverbote stellt der behandelnde Arzt fest. Das ärztliche Attest soll genaue Angaben über die Art und Weise sowie den Umfang der Gefährdung für Mutter und Kind bei Fortdauer der jetzigen Beschäftigung enthalten.

Generelle Beschäftigungsverbote bestehen für Beschäftigte, die schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten nach-

gehen. Sie sind nach Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam. Die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz sind für die Überwachung der Durchführung dieser Beschäftigungsverbote zuständig.

Der Mutterschutzlohn wird für die Zeit von Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 1, §§ 4,6 Absatz 2, 3 oder § 8 MuSchG vom Arbeitgeber gezahlt. Bei einem gleichbleibenden Wochen- oder Monatsverdienst ist dieser in der Regel auch während des Beschäftigungsverbots weiterzuzahlen.

Die Erstattung beträgt 100 Prozent des durch den Arbeitgeber fortgezählten Entgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten bis zum Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz zuzüglich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Werdende Mütter dürfen nach § 3 Absatz 2 MuSchG in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Um den Beginn der Schutzfrist zu ermitteln, benötigt der Arbeitgeber das Zeugnis eines Arztes oder Hebamme über den mutmaßlichen Entbindungstag. Der Arbeitgeber teilt der werdenden Mutter mit, wann die Schutzfrist beginnt. Findet

die Entbindung früher oder später als erwartet statt, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist entsprechend.

Der einmal ermittelte Beginn der Schutzfrist bleibt unverändert, auch dann, wenn sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung geirrt hat. Wird während der Schwangerschaft ein neues Zeugnis mit abweichendem mutmaßlichen Entbindungstag ausgestellt, ist der Beginn der Schutzfrist jedoch neu zu ermitteln.

Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen und beginnt am Tag nach der Entbindung. Es handelt sich um ein absolutes Beschäftigungsverbot; eine Beschäftigung ist ausgeschlossen.

Für die Zeit der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld entspricht dem Differenzbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeldhöchstanspruch für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung (13,00 Euro je Kalendertag) und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin. Einmalzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bleiben unberücksichtigt.

Eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen kommt daher nur bei Frauen zum Tragen, die regelmäßig ein Nettoarbeitsentgelt von mehr als 390,00 Euro monatlich erhalten. Bei einer

Minijobberin, die monatlich 400,00 Euro verdient, beträgt der Zuschuss im Regelfall 0,33 Euro je Kalendertag.

Die Erstattung beträgt 100 Prozent des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung. Darüber hinaus erbrachte Aufwendungen des Arbeitgebers werden nicht erstattet.

Ist das Mitglied bei **mehreren Arbeitgebern** beschäftigt, ist Folgendes zu beachten:

Überschreitet das Gesamtnettoarbeitsentgelt aus den Beschäftigungsverhältnissen den Betrag von kalendertäglich 13,00 Euro, haben sich alle Arbeitgeber an dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in dem Verhältnis zu beteiligen, in dem die Nettoarbeitsentgelte aus den verschiedenen Arbeitsverhältnissen zueinander stehen. Das gilt auch dann, wenn schon das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung höher als 13,00 Euro kalendertäglich sein würde.

Beispiel:

Hauptbeschäftigung:

Monatlicher Nettoverdienst = 1.147,50 Euro

Minijob:

Monatlicher Nettoverdienst = $\frac{382,50 \text{ Euro}}{1.530,00 \text{ Euro}}$

Die Beschäftigungsentgelte stehen im Verhältnis 25 Prozent zu 75 Prozent zueinander.

Bei der Ermittlung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts werden die Nettoarbeitsentgelte aller Beschäftigungen aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist berücksichtigt.

$(1.147,50 \text{ Euro} + 382,50 \text{ Euro}) \times 3 \text{ Monate} / 90 \text{ Kalendertage}$
= **51,00 Euro je Kalendertag**

Von diesem Betrag sind 13,00 Euro (ggf. fiktives) Mutterschaftsgeld in Abzug zu bringen.

Der kalendertägliche Zuschuss beträgt daher 38,00 Euro und ist wie folgt aufzuteilen:

Hauptbeschäftigung: $38,00 \text{ Euro} \times 75 \text{ Prozent} = 28,50 \text{ Euro}$

Minijob: $38,00 \text{ Euro} \times 25 \text{ Prozent} = 9,50 \text{ Euro}$

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Mitglied sind oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde, erhalten Mutterschaftsgeld von der zuständigen Krankenkasse.

Mitglieder der knappschaftlichen Krankenversicherung können dies bei der zuständigen Geschäftsstelle der Knappschaft beantragen.

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, also in der Regel privat- oder familienversicherte Arbeitnehmerinnen, erhalten auf Antrag ein Mutterschaftsgeld von höchstens 210,00 Euro für die Zeit der Mutterschutzfristen vom Bundesversicherungsamt.

Das Antragsformular ist beim

Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Telefon 0228 619-1888
Telefax 0228 619-1877
mutterschaftsgeldstelle@bva.de
www.bva.de

erhältlich.

Eine ausführliche Beratung kann die Arbeitnehmerin bei ihrer Krankenkasse erhalten. Bei knappschaftlich versicherten Beschäftigten ist die jeweilige Geschäftsstelle der knappschaftlichen Krankenversicherung zuständig.

Für Minijobberinnen stellt das Bundesversicherungsamt Informationen zum Anspruch auf Mutterschaftsgeld zur Verfügung.

VI. Verfahren und Antragstellung

Die Umlagen 1 und 2 entrichtet der Arbeitgeber zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale.

Arbeitgeberaufwendungen werden ausschließlich auf Antrag **nach** geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet. Es besteht die Möglichkeit, bereits mit dem Beitragsnachweis Erstattungsbeträge von den zu zahlenden Beiträgen abzuziehen. Auch in diesem Fall kann erst **nach** erfolgreicher Antragstellung die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund bitten wir Sie rechtzeitig um Übersendung des Erstattungsantrages!

Die Erstattung erfolgt ausschließlich unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der daraus entstehenden Verpflichtungen der Arbeitgeber zur

Fortzahlung von Arbeitsentgelt. Das bedeutet, dass Sie für freiwillige Zahlungen keine Erstattungen von der Knappschaft Arbeitgeberversicherung erhalten können.

Antragsformulare können Sie direkt bei der Knappschaft Arbeitgeberversicherung unter der Rufnummer **0234 304 43990** oder bei der Minijob-Zentrale unter der Rufnummer **01801 200 504** anfordern.

Selbstverständlich können Sie diese auch über die Internetseite der Minijob-Zentrale unter **www.minijob-zentrale.de** abrufen.

Sollten Sie schriftlich Kontakt mit uns aufnehmen wollen, wenden Sie sich bitte an folgende Adresse:

**Knappschaft
Arbeitgeberversicherung
Krankheit/Mutterschaft
45115 Essen
E-Mail: arbeitgeberversicherung@kbs.de**

VII. Anhang

VII.1 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

§ 1 AAG Erstattungsanspruch

(1) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen, 80 Prozent

1. des für den in § 3 Absatz 1 und 2 und den in § 9 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fortgezählten Arbeitsentgelts,

2. der auf die Arbeitsentgelte nach der Nummer 1 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und nach § 172 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) sowie der Beitragszuschüsse nach § 257 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) und nach § 61 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI).

(2) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang

1. den vom Arbeitgeber nach § 14 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,

2. das vom Arbeitgeber nach § 11 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt,

3. die auf die Arbeitsentgelte nach der Nummer 2 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und nach § 172 Absatz 2 SGB VI sowie der Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V und nach § 61 SGB XI.

(3) Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach den Absätzen 1 (U1-Verfahren) und 2 (U2-Verfahren) nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.

VII.2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

§ 3 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 EFZG Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

(1) Für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

(1a) Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

(2) Ist der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die gleichzeitig infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist, zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 3 verpflichtet, bemisst sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für diesen Feiertag nach § 2.

(3) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Dies gilt nicht im Falle des § 2 Abs. 2.

(4) Durch Tarifvertrag kann eine von den Absätzen 1, 1a und 3 abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vereinbart werden.

§ 9 EFZG Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

(1) Die Vorschriften der §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 unverzüglich vorzulegen.

VII.3 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

§ 3 MuSchG Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4 MuSchG Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,

6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
 2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.
- (5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 6 MuSchG Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 8 MuSchG Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theater-
vorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen

oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

(5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7¼-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

(6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

§ 11 MuSchG Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise

oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 14 MuSchG Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung,

§ 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

(2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum

Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(3) Absatz 2 gilt für den Zuschuss des Bundes entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

(4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

VII.4 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

§ 23 a SGB IV Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahmen

(1) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gelten nicht Zuwendungen nach Satz 1, wenn sie

1. üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,

2. als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,

3. als sonstige Sachbezüge oder

4. als vermögenswirksame Leistungen

vom Arbeitgeber erbracht werden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt versicherungspflichtig Beschäftigter ist dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es gezahlt wird, soweit die Abs. 2 und 4 nichts Abweichendes bestimmen.

(2) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist.

(3) Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ist bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für versicherungspflichtig Beschäftigte zu berücksichtigen, soweit das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht. Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze ist der Teil der Beitragsbemessungsgrenze, der der Dauer aller Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr bis zum Ablauf des Entgeltabrechnungszeitraumes entspricht, dem einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zuzuordnen ist; auszunehmen sind Zeiten, die nicht mit Beiträgen aus laufendem (nicht einmalig gezahltem) Arbeitsentgelt belegt sind.

(4) In der Zeit vom 1. 1. bis zum 31. 3. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen, wenn es vom Arbeitgeber dieses Entgeltabrechnungszeitraumes gezahlt wird und zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nach Abs. 3 Satz 2 übersteigt. Satz 1 gilt nicht für nach dem 31. 3. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Absatz 2 einem in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 3. liegenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen ist.

(5) Ist der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, ist für die Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts nach Abs. 4 Satz 1 allein die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung maßgebend.

Einzugsstelle die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus als Träger der Rentenversicherung.

§ 28 i SGB IV Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist die Krankenkasse, von der die Krankenversicherung durchgeführt wird. Für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, werden Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung an die Einzugsstelle gezahlt, die der Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 175 Abs. 3 Satz 2 SGB V gewählt hat. Zuständige Einzugsstelle ist in den Fällen des § 28 f Abs. 2 die nach § 175 Abs. 3 Satz 3 SGB V bestimmte Krankenkasse. Zuständige Einzugsstelle ist in den Fällen des § 2 Abs. 3 die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Bei geringfügigen Beschäftigungen ist zuständige



Service-Bogen für Arbeitgeber

(Die Angabe Ihrer Daten ist selbstverständlich freiwillig)

Firmenbezeichnung und Anschrift (gegebenenfalls abweichende Anschrift, z. B. Steuerberater):

Betriebsnummer _____ Homepage: _____

Tel.-Nr.: _____ Fax-Nr.: _____ E-Mail: _____

Ansprechpartner:

Tel.-Nr.: _____ Fax-Nr.: _____ E-Mail: _____

Gesamtzahl der Beschäftigten im Betrieb: _____

Hauptsächlich vertretene Krankenkasse: _____

Zutreffendes bitte ankreuzen:

- Bitte setzen Sie sich telefonisch mit uns in Verbindung.
- Bitte übersenden Sie uns Erstattungsanträge bei Krankheit
- Bitte übersenden Sie uns Erstattungsanträge bei Mutterschaft
- Wir möchten mehr über die Knappschaft wissen und haben Fragen zu _____

Was Sie uns sonst noch sagen möchten: _____

Ort, Datum

Unterschrift und Firmenstempel

Antwort einfach per Fax an:

Knappschaft

Arbeitgebersversicherung

Krankheit / Mutterschaft

45115 Essen

Fax: 0201 384979797

Vielen Dank!

So erreichen Sie uns:

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen

Service-Telefon	(gebührenfrei)
Krankenversicherung	08000 200 501
Pflegeversicherung	08000 200 501
Rentenversicherung	0800 1000 48080
Minijob-Zentrale	01801 200 504
	(Festnetz 3,9 Cent/Minute; andere Preise aus Mobil- funknetzen möglich) oder
	0234 304-70799
Arbeitgeberversicherung	0234 304-43990

E-Mail

melde-beitragswesen@kbs.de
arbeitgeberversicherung@kbs.de

Information

zentrale@kbs.de
www.kbs.de

Immer für Sie da!

Haben Sie noch Fragen?

Benötigen Sie noch weitere Informationen?

Wir beraten und betreuen Sie gern individuell.

Service-Telefon:

01801 200 504
(zum Ortstarif aus dem Festnetz
der Deutschen Telekom)

Arbeitgeberversicherung:
0234 304 43990

Fax-Nummer:

0201 384 979797

Internet:

www.kbs.de
www.minijob-zentrale.de

E-Mail:

kbs@kbs.de
melde-beitragswesen@kbs.de
minijob@minijob-zentrale.de
arbeitgeberversicherung@kbs.de

IMPRESSUM

Herausgeber:
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See

Referat Geschäftsführung, Kommunikation
und Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit
der Abteilung Kranken- und Pflegeversicherung
Pieperstraße 14-28, 44781 Bochum

www.knappschaft.de

Nachdruck auch auszugsweise, ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung des
Herausgebers gestattet.

Stand: 1. Januar 2009