

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nichtrechtsfähigen Anstalten
die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Eigengesellschaften
die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen,
an denen Berlin überwiegend beteiligt ist
die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
des öffentlichen Rechts
den Hauptpersonalrat

Geschäftszeichen:
IV B - TLSD 6073

Bearbeiter:
Herr Lüdtkke / IV B 19

Zimmer: 1109

Telefon: (030) 9020 - 3055

Telefax: (030) 902028 – 3055

E-Mail: heiko.luedtke@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1
VwVfG: poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:

post@senfin-berlin.de-mail.de

www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen:

U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum: 24.08.2018

Rundschreiben SenFin IV Nr. 40 /2018 aktualisiert 25.09.2018

Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

hier: Erstattung von Aufwendungen nach dem U2-Umlageverfahren

Rundschreiben SenInn ZS Nr.17/2006, SenInnSport I Nr.73/2009,
SenInnSport I Nr.123/2011 und SenFin IV Nr.18/2017

Anlage 1: „Grundsätzliche Hinweise zum Ausgleichsverfahren für Mutterschaftsleistungen“ des GKV-Spitzenverbandes vom 07.11.2017

Inhalt:

Informationen für den Personalservice:

Erstattung von Aufwendungen nach dem AAG:

- Zusammenfassende Darstellung der „Grundsätzlichen Hinweise zum Ausgleichsverfahren für Mutterschaftsleistungen“ des GKV-Spitzenverbandes vom 07.11.2017
- Aufhebung der Rundschreiben SenInn ZS Nr.17/2006, SenInnSport I Nr.73/2009, SenInnSport I Nr.123/2011 und SenFin IV Nr.18/2017

I. Allgemeines

Mit dem am 1. Januar 2006 in Kraft getretenen AAG wurde erreicht, dass - alle - **auch die öffentlichen Arbeitgeber** in das Umlageverfahren zum Ausgleich der Mutterschaftsleistungen (**U 2-Verfahren**) einbezogen werden und alle Krankenkassen das Umlageverfahren durchführen. Für die Krankenkassen besteht die Möglichkeit der Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens auf eine andere Krankenkasse oder einen Landes- oder Bundesverband.

Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) hat mit Datum vom 07.11.2017 „Grundsätzliche Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen u.a. bei Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren)“ veröffentlicht. Die bisher vom GKV bzw. deren Vorgänger zu dieser Thematik veröffentlichten Publikationen sind mit Wirkung des 01.01.2018 durch die vorgenannten *Grundsätzlichen Hinweise zum Ausgleichsverfahren* abgelöst worden.

II. Änderungen und weitere Hinweise zum U2-Verfahren

Von dem Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (**U 1-Verfahren**) sind die öffentlichen Arbeitgeber nicht erfasst (§ 11 AAG). Aus diesem Grunde wird nachstehend **ausschließlich** auf die Regelungen des Ausgleichsverfahrens für Mutterschaftsleistungen (**U 2-Verfahren**) eingegangen.

Im U2-Verfahren sind nunmehr auch folgende Personengruppen bzw. Sachverhalte zu berücksichtigen:

- **Teilnehmer/innen** an einem Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz
- **Teilnahme** von Arbeitgebern mit Betriebsitz im Ausland am Ausgleichsverfahren
- **Keine Einbindung** von Saisonarbeitskräften aus EU-/EWR-Staaten in das Ausgleichsverfahren
- **Erstattung** von Beiträgen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers
- **Ausschluss** der Erstattung von den im Baugewerbe an die Sozialkassen der Bauwirtschaft abzuführenden Sozialkassenbeiträge
- **Bemessung der Umlagen** aus Arbeitsentgeltbestandteilen, die aufgrund einer Vereinfachungsregelung wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt werden Erstattung der Arbeitgebераufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U 2-Verfahren)

1.1 Teilnahme am Ausgleichsverfahren

Im U2-Verfahren bedarf es keiner speziellen Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber, da unabhängig von der Beschäftigtenzahl grundsätzlich alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen für Mutterschaftsleistungen teilnehmen. Nur wenige besondere Arbeitgeber sind vom Ausgleichsverfahren generell ausgenommen.

1.1.1 Den Arbeitgebern werden nach § 1 Abs. 2 AAG von den Krankenkassen in vollem Umfange (100%) erstattet:

- der nach § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- das nach § 11 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt,
- die bei Beschäftigungsverboten auf das gezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zur sozialen Pflegeversicherung,
- Arbeitgeberanteile nach § 172 Abs. 2 SGB VI (Berufsständische Versorgungseinrichtung),
- Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V zur freiwilligen und privaten Krankenversicherung,
- Beitragszuschüsse nach § 61 SGB XI zur sozialen und privaten Pflegeversicherung. Die landwirtschaftlichen Kassen sind von diesem Erstattungsverfahren ausgenommen.

1.1.2 Nach § 11 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelte

Bei den nach § 11 MuSchG gezahlten Arbeitsentgelten handelt es sich um das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen fortzahlt, die wegen eines Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 MuSchG oder wegen eines Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 MuSchG teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Erstattungsfähig ist auch das Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmerinnen erhalten, die wegen eines Beschäftigungsverbot die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechseln und dadurch einen geringeren Verdienst erzielen.

1.1.3 Erstattungsfähiges Bruttoarbeitsentgelt

Erstattungsfähig ist das vom Arbeitgeber bei **Beschäftigungsverboten** fortgezahlte laufende Bruttoarbeitsentgelt. Somit werden auch die Entgeltbestandteile ersetzt, die der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin an Dritte gezahlt hat, beispielsweise vermögenswirksame Leistungen oder Beiträge für betriebliche Versorgungseinrichtungen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV), das während eines Beschäftigungsverbotes gezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig. Dies gilt auch für die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile. Die für die Erstattung zu berücksichtigenden Arbeitgeberbeitragsanteile sind aus dem ohne das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt verbleibenden Arbeitsentgelt zu ermitteln.

1.1.4 Beschäftigungsverbot nur für einzelne Tage

Sofern das Beschäftigungsverbot nur für einzelne Tage des Entgeltabrechnungszeitraumes bestanden hat, sind die erstattungsfähigen Arbeitgeberbeitragsanteile nach den Grundsätzen für die Beitragsberechnung bei Teilentgeltzahlungszeiträumen zu ermitteln, insbesondere sind hierbei die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten.

1.1.5 Geringverdiener

Hat der Arbeitgeber die Beiträge für Auszubildende in voller Höhe zu tragen (so genannte Geringverdiener [§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV]), ist der Gesamtbetrag in den Erstattungsbetrag einzubeziehen. Nicht erstattungsfähig sind aber die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Umlagebeträge nach § 7 AAG.

1.1.6 Pauschale Erstattung

Die Krankenkassen können in ihren Satzungen nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 AAG eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 11 MuSchG bei Beschäftigungsverboten fortgezahlte Arbeitsentgelt vorsehen.

1.1.7 Erstattung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG ist der vom Arbeitgeber nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von den Krankenkassen zu erstatten. Hierbei handelt es sich um den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V in Verbindung mit § 19 Abs. 1 MuSchG, § 14 KVLG oder § 19 Abs. 2 MuSchG, den der Arbeitgeber für die Dauer von grundsätzlich sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag sowie für die Dauer von acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt hat.

2. Erstattungspflichtige Krankenkassen

2.1 Verpflichtung zur Erstattung der Aufwendungen

Zur Erstattung der Aufwendungen ist jeweils verpflichtet:

- die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist,
- die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Rentenversicherung
- **und** zur Bundesagentur für Arbeit, wenn **keine Mitgliedschaft** bei einer Krankenkasse besteht,
- die Krankenkasse, die der Arbeitgeber gewählt hat, wenn die Arbeitnehmerin noch nie bei einer deutschen Krankenkasse versichert war.

2.2 Antrag auf Erstattung bei geringfügig Beschäftigten

Die Anträge auf Erstattung der Mutterschaftsleistungen im Allgemeinen sind an die zuständige Krankenkasse (Tz. 2.1) zu richten. Bei **geringfügig Beschäftigten** nach dem SGB IV ist die zur Erstattung verpflichtete Krankenkasse **immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See** als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung.

2.3 Erstattungsantrag / Fälligkeit

2.3.1 Zeitpunkt der Antragsstellung

Es wird empfohlen, den Antrag auf Erstattung (gem. § 2 Abs. 2 AAG) unmittelbar nach Beendigung der Zahlung des Arbeitsentgelts nach §11 MuSchG oder des Zuschusses

zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs.1 MuSchG zu stellen; die Erstattungsbeträge sind mit dem Zahlbetrag anzufordern; von einer Vereinbarung über eine Gutschrift auf dem Beitragskonto oder einer Verrechnung mit geschuldeten Beiträgen ist abzusehen.

2.3.2 Erstattungsantrag nur über verschlüsselte Datenübertragung

Die Arbeitgeber haben ihre **Anträge auf Erstattung ausschließlich durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln**. Die Krankenkassen haben ihrerseits inhaltliche Abweichungen zwischen dem beantragten und dem von ihnen festgestellten Erstattungsbetrag an die Arbeitgeber durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung zurückzumelden. Außerdem erhalten die Arbeitgeber von den Krankenkassen eine elektronische Mitteilung, wenn dem Antrag vollständig entsprochen wurde (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 3 AAG in Verbindung mit § 28a Abs. 1 Satz 3 SGB IV).

2.3.3 Zeitpunkt der Erstattung

Die Erstattung ist zu gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach § 11 MuSchG (Beschäftigungsverbot) oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG gezahlt hat, **frühestens nach Eingang des Erstattungsantrags**. Der Erstattungsanspruch wird demnach mit jeder Zahlung von Mutterschaftsleistungen fällig, auch wenn der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmerin Mutterschaftsleistungen zustehen, noch nicht abgelaufen ist. Erstattet werden kann jedoch nur der Teil der Mutterschaftsleistungen, der für zurückliegende Zeiträume gezahlt wurde.

2.4 Mitteilungspflicht des Arbeitgebers, Versagung der Erstattung, Verjährung

Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 2 AAG umfasst die erforderlichen Angaben in sämtlichen Angelegenheiten des Aufwendungsausgleichsgesetzes. Die Erstattung kann im Einzelfall versagt werden, wenn der Arbeitgeber der Auskunftspflicht überhaupt nicht oder nur unvollständig nachkommt. Die Erstattung ist durchzuführen, wenn der Arbeitgeber die Angaben nachträglich liefert, es sei denn der Anspruch ist verjährt; der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist (§ 6 AAG).

2.5 Rückforderung der Erstattung durch die Krankenkassen (§ 4 Abs. 2 AAG)

Erstattungsbeträge werden vom Arbeitgeber insbesondere zurückgefordert, soweit der Arbeitgeber schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat

oder

Erstattungsbeträge gefordert hat, obwohl er wusste oder wissen musste, dass ein Anspruch nach § 11 oder § 14 Abs. 1 des MuSchG nicht besteht.

3 Finanzierung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen

3.1 Tragung der Umlagen durch die Arbeitgeber

Die Mittel zur Durchführung des U 2-Verfahrens werden nach § 7 Abs. 1 AAG durch gesonderte Umlagen der Arbeitgeber aufgebracht. Am Umlageverfahren U 2 nehmen alle Arbeitgeber teil. Die Umlage wird von den Arbeitgebern allein getragen.

3.2 Umlagesätze

Die Umlagen werden nach § 7 Abs. 2 AAG jeweils in einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesätze) festgesetzt. Die Höhe der Umlagesätze wird nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 AAG in der Satzung der jeweiligen Krankenkasse festgelegt. Die Umlagesätze der Krankenkassen fallen daher grundsätzlich unterschiedlich hoch aus.

3.3 Umlagepflichtige Arbeitsentgelte

3.3.1 Allgemeines

Für die Umlage des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen ist nach § 7 Abs. 2 AAG Bemessungsgrundlage das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden bemessen werden oder bei Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären.

3.3.2 Nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegende Beschäftigte

Bei rentenversicherungsfreien oder von der Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (z.B. befreiende Lebensversicherung, Berufsständische Versorgungseinrichtungen) ist das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu berechnen wären.

Die Entgelte der in § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V genannten Personen (z.B. Beamte) werden bei der Berechnung der Umlage für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen **nicht berücksichtigt**, sofern sie aus der zur Krankenversicherungsfreiheit führenden Beschäftigung erzielt werden.

3.3.3 Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung

Die Kopplung an die Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge bedeutet, dass für die Berechnung der Umlage nur solche Bezüge herangezogen werden können, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Vergütungen, die nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, werden bei der Berechnung der Umlage nicht berücksichtigt.

3.3.4 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Umlagebeträge sind **nur vom laufenden Arbeitsentgelt** zu berechnen. Bei der Berechnung der Umlage ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) daher nicht zu berücksichtigen; es unterliegt auch nicht der Erstattung.

3.3.5 Fortgezahltes Entgelt bei Beschäftigungsverbot

Das bei Beschäftigungsverboten nach § 11 MuSchG an Arbeitnehmerinnen fortgezahlte Arbeitsentgelt unterliegt der Umlagepflicht.

3.3.6 Zuschüsse zum Krankengeld, Verletztengeld u. a.

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezuges von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder während einer Elternzeit weiter erzielt werden, gelten nach § 23c SGB IV **nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn** die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht übersteigen.

Zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts ist bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung oder der bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Versicherten auch der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen. Soweit hiernach beitragspflichtige Einnahmen vorliegen, sind diese ebenfalls umlagepflichtig.

3.3.7 Fiktive Arbeitsentgelte (Beschäftigte nach dem Altersteilzeitgesetz [§ 163 Abs. 5 SGB VI])

Das bei Personen in Altersteilzeit nach § 163 Abs. 5 SGB VI für die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge zugrunde zu legende fiktive Arbeitsentgelt wird für die Berechnung der Umlage nicht berücksichtigt. Wird während der Altersteilzeit Mehrarbeit geleistet, kann es vorkommen, dass die Vergütungen hierfür durch die vorrangige Anrechnung des fiktiven Arbeitsentgelts (vgl. Ausführungen unter 3.1.3.2 des **gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 09.03.2004** zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes bzw. Teil III Tz. 4.1.3 Abs. 2 des Arbeitsmaterials zum TV zur Regelung der Altersteilzeitarbeit) für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze nicht bzw. nicht in voller Höhe herangezogen werden. Da das fiktive Arbeitsentgelt für die Berechnung der Umlage aber unberücksichtigt bleibt, werden die Vergütungen für Mehrarbeit dadurch in stärkerem Maße in die Berechnung der Umlage einbezogen.

3.3.8 Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung

Die Umlage wird von einem Arbeitsentgelt **bis zu der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze berechnet**. Bei der Begren-

zung auf die in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze ist deren unterschiedliche Höhe in den Sozialversicherungs-Rechtskreisen Ost und West zu berücksichtigen. Die **Erstattung** an den Arbeitgeber **ist nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt** (§ 1 Abs. 2 AAG).

3.4 Mehrfachbeschäftigte

Bei Mehrfachbeschäftigten ist § 22 Abs. 2 SGB IV im Umlageverfahren U 2 entsprechend anzuwenden. Ebenso wie bei den Krankenversicherungsbeiträgen tragen die einzelnen Arbeitgeber die Umlagen der Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen prozentual - gemessen an der Beitragsbemessungsgrenze und der Höhe der jeweiligen erzielten Arbeitsentgelte. Die Arbeitgeber müssen sich wegen der korrekten Tragung der Umlage untereinander in Verbindung setzen.

3.5 Überweisung der Umlagen

Die Umlage ist an die zuständige Krankenkasse zu zahlen, die grundsätzlich auch die Erstattung der Mutterschaftsleistungen vorzunehmen hat. Dies gilt auch für den Fall, dass die Krankenkasse die Erstattung gemäß § 8 Abs. 2 AAG auf eine andere Stelle übertragen hat.

3.6 Beitragsnachweis

Die Umlagen (U 2) werden monatlich an die Krankenkassen zu übermittelnden Beitragsnachweisen unter der Rubrik „U 2“ nachgewiesen.

4. Erstattungsfähige Arbeitsentgelte

Hinsichtlich der Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts im U2-Verfahren ist der **arbeitsrechtliche Entgeltbegriff** maßgebend. Demnach zählen zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne grundsätzlich alle Zuwendungen, die nach ihrer Zweckbestimmung zumindest auch als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit aufzufassen sind (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 15. April 1997 – 1 RK 13/96 –, USK 97132). Auch vom Arbeitgeber geleistete Aufwendungen, zur Absicherung für den Fall der Invalidität des Arbeitnehmers oder diesem nahestehende Personen, des Alters oder des Todes fallen unter den Begriff des arbeitsrechtlichen Arbeitsentgelts. Bei der **Erstattung** ist vom **Bruttoarbeitsentgelt** auszugehen. Das bedeutet, dass zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch **gesetzliche Entgeltabzüge** (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) **sowie vermögenswirksame Leistungen und Beiträge für die betrieblichen Versorgungseinrichtungen gehören.**

4.1 Erstattungsfähige Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung

4.1.1 VBL-Ost

Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen gehören grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG. Die Finanzierungsanteile der Arbeitnehmerinnen zu einer kapitalgedeckten

betrieblichen Altersversorgung werden zwar vom Arbeitgeber an die jeweilige Versorgungseinrichtung abgeführt, ungeachtet der steuerrechtlichen Beurteilung **handelt es sich hierbei wirtschaftlich betrachtet aber um Beiträge der beschäftigten Arbeitnehmerin; sie sind daher nicht als Aufwendungen des Arbeitgebers zu betrachten. Eine Erstattung dieser Beiträge würde den Arbeitgeber folglich finanziell begünstigen. Aus diesen Gründen sind die Finanzierungsanteile der Arbeitnehmerinnen zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nicht erstattungsfähig.**

4.1.2 VBL-West

Zuwendungen an eine Pensionskasse zum Aufbau einer **nicht kapitalgedeckten** betrieblichen Altersversorgung zählen zu den erstattungsfähigen Aufwendungen (z. B. ZVK- oder VBL-Umlagen). Die sich nach den Regelungen der SvEV ergebenden beitragsrechtlich relevanten **Hinzurechnungsbeträge nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV bleiben jedoch unberücksichtigt**, d. h. die Arbeitgeberumlagen sind im Erstattungsfall weder auf diese Beträge zu begrenzen noch sind die Hinzurechnungsbeträge - einschließlich der darauf anfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile – zusätzlich erstattungsfähig. Ebenfalls **nicht erstattungsfähig** ist die vom Arbeitgeber übernommene **Pauschalsteuer nach § 40b EStG**.

4.1.3 VBL-Sanierungsgelder

Nicht erstattungsfähig sind Sonderzahlungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 bis 4 EStG an umlagefinanzierte Pensionskassen zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags (**sog. Sanierungsgelder**).

4.1.4 VBL- Entgeltumwandlung

Die im Falle einer Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ersparten Anteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die in pauschalierter Form zugunsten des Arbeitnehmers an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind (§ 1a Abs. 1a BetrAVG; Inkrafttreten am 01.01.2019), gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen im Sinne des AAG. Gleiches gilt bei einer reinen Beitragszusage für den an die Versorgungseinrichtung als Arbeitgeberzuschuss nach § 23 Abs. 2 BetrAVG weiterzuleitenden Betrag. Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt geleisteten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG sind im Erstattungsverfahren ebenfalls zu berücksichtigen.

4.2 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge gehören **nicht** zu den **erstattungsfähigen Aufwendungen**. Gleiches gilt für **Aufwendungen des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung (bAV) der Arbeitnehmerin in Form (jährlich) einmaliger Beitragszahlungen**. Der fehlenden Erstattungsfähigkeit von Einmalzahlungen tragen die Regelungen zur Finanzie-

zung des AAG-Verfahrens insoweit Rechnung, als dass einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 2 Satz 2 AAG **nicht** zur Bemessung der Umlagen herangezogen wird.

4.3 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Erstattet werden kann nur der Zuschuss des Arbeitgebers für die Zeit der **Schutzfristen** nach dem MuSchG. Hierbei handelt es sich um den Zuschuss, den der Arbeitgeber für die Dauer von **sechs** Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, den **Entbindungstag** sowie für die Dauer von **acht** bzw. **zwölf** Wochen nach der Entbindung gezahlt hat. Eine Begrenzung der erstattungsfähigen Zuschüsse kommt weder durch Beitragsbemessungsgrenzen in Betracht noch darf eine entsprechende Satzungsregelung getroffen werden.

Bei der Berechnung des erstattungsfähigen Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs.1 MuSchG sind die vom Arbeitgeber im Ausgangszeitraum geleisteten Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmerin zunächst dem Bruttoarbeitsentgelt zuzurechnen; dadurch erhöht sich das – um die gesetzlichen Abzüge verminderte - Nettoarbeitsentgelt. **Insofern sind die vom Arbeitgeber geleisteten Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung im Erstattungsverfahren zu berücksichtigen.**

4.3.1 Fortgezahltes Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Hierbei handelt es sich um das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen fortzahlt, die wegen eines **Beschäftigungsverbots (§ 18 Mutterschutzgesetz)** oder wegen eines **Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots** teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. **Erstattungsfähig** ist auch das Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmerinnen erhalten, die wegen eines Beschäftigungsverbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechseln und dadurch einen **geringeren** Verdienst erzielen. **Sonderzuwendungen**, die während eines Beschäftigungsverbots zur Auszahlung kommen, können nicht erstattet werden. Erstattungsfähig ist das fortgezahlte **Bruttoarbeitsentgelt**. Mithin werden auch die **Entgeltbestandteile ersetzt, die der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin an Dritte gezahlt hat, beispielsweise vermögenswirksame Leistungen oder Beiträge für betriebliche Versorgungseinrichtungen.**

4.4 Arbeitgeberbeitragsanteile zur Sozialversicherung und Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen **gehören auch** die auf **die fortgezahlten Arbeitsentgelte entfallenden und von den Arbeitgebern zu tragenden Beitragsanteile** am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sowie die **Beitragszuschüsse** zur Kranken- und Pflegeversicherung. Hat der Arbeitgeber die Beiträge in voller Höhe zu tragen, dann ist der Gesamtbetrag in die Erstattung einzubeziehen. **Nicht erstattungsfähig** sind dagegen die vom **Arbeitgeber** alleine aufzubringenden U2-Umlagebeiträge. Wird während des Beschäftigungsverbots eine Sonderzuwendung gewährt, so sind die darauf entfallenden

Arbeitgeberbeitragsanteile **nicht** erstattungsfähig. Die für die Erstattung zu berücksichtigenden Arbeitgeberbeitragsanteile sind vielmehr aus dem **ohne die Sonderzuwendung** verbleibenden Arbeitsentgelt zu berechnen.

4.5 Pfändungen von Entgeltbestandteilen

Gepfändete, verpfändete, abgetretene oder auf Dritte übergeleitete Entgeltbestandteile sind erstattungsfähig. Bei der Erstattung von Sachbezügen sind die nach § 17 SGB IV festgesetzten Werte maßgebend.

Die Rundschreiben SenInn ZS Nr.17/2006, SenInnSport I Nr.73/2009, SenInnSport I Nr.123/2011 und SenFin IV Nr.18/2017 werden hiermit aufgehoben.

Im Auftrag

Neidenberger