

# Löhne und Gehälter professionell

2 | Februar 2006  
S. 19 - 36

Aktuelle Informationen und Praxisempfehlungen  
zu Lohnsteuer und Sozialversicherung

## Kurz informiert

Lohnsteuer: Einnahmen eines Krankenhaus-Chefarztes	19
Verzicht des Arbeitgebers auf Vermittlungsprovision	
Neuer Arbeitgeber zahlt Ausgleich für Wegfall einer Abfindung	
Übernahme von Straßengebühren und ADAC-Schutzbrief	20
Sozialversicherung: Übergangsregelung gilt nicht für alle	
Beitragsnachforderungen sind künftig früher fällig	
Rechtfertigt Akzeptanzverlust eines Produkts Kurzarbeitergeld?	21
Beschäftigung von Bachelor- oder Masterstudenten	
„Verlängern“ der Elternzeit um ein Jahr	

## Arbeitsentgelt

Cafeteria-System als innovatives Vergütungsmodell - Teil IV	
Zusammenfassendes Praxisbeispiel	22

## Betriebliche Altersversorgung

13 Antworten des BMF auf Zweifelsfragen zur betrieblichen Altersversorgung	24
---	----

## Betriebliche Altersversorgung

Sonderzahlungen bei Wechsel der Zusatzversorgungskasse bzw. des -systems	28
---	----

## Lohnsteuer-Haftung

Wer zahlt bei zu wenig einbehaltener Lohnsteuer?	29
--	----

## Lohnsteuer-Pauschalierung

BFH entscheidet zu Abgrenzungsfragen bei Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft	30
--	----

## Lohnfortzahlung

Durch das neue Umlageverfahren sind mehr Arbeitgeber umlagepflichtig!	31
--	----

 **Online-Service unter [www.iww.de](http://www.iww.de)**  
Kennwort im Februar: Mutterschutz



Mehr Arbeitgeber umlagepflichtig

## Neuregelung des Umlageverfahrens

*Dipl.-Kfm. Alexander Ficht, Steuerberater und Rentenberater, Dreieich*

Den meisten Arbeitgebern entstehen irgendwann Lohnausfallkosten auf Grund von Krankheit oder Mutterschaft. Um sie von diesen Kosten zu entlasten, sieht der Gesetzgeber einen Ausgleich vor (U1- und U2-Verfahren). Durch eine Entscheidung des BVerfG (Beschluss vom 18.11.2003, Az: 1 BvR 302/96; Abruf-Nr. 040198) war es erforderlich geworden, das bisherige U2-Verfahren (Mutterschaft) zu überarbeiten.

Mit dem „Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung“ (Aufwendungsausgleichsgesetz [AAG]; Abruf-Nr. 053666) wurde jetzt gleich das ganze Ausgleichsverfahren modernisiert. Nachfolgend informieren wir Sie über die Einzelheiten.

**Umlageverfahren wurde komplett überarbeitet**

### Teilnehmende Arbeitgeber

Die Lohnfortzahlungsversicherung ist eine Pflichtversicherung. Liegen die Voraussetzungen für die Teilnahme vor, müssen die jeweiligen Arbeitgeber die Umlagebeiträge entrichten und können Erstattungsansprüche geltend machen. Es bedarf grundsätzlich keiner förmlichen Feststellung der Teilnahmepflicht. Jeder Arbeitgeber prüft selbst, ob die Voraussetzungen für die Teilnahme vorliegen (Ausnahmen in § 11 AAG).

**Pflichtversicherung**

### U1-Umlage (Krankheit)

Ob ein Arbeitgeber umlagepflichtig ist hängt von der Arbeitnehmerzahl ab. Seit 1. Januar 2006 sind alle Arbeitgeber U1-pflichtig, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Bislang lag die Grenze bei 20 Arbeitnehmern, wobei einzelne Krankenkassen diese Grenze bis auf 30 Arbeitnehmer erhöhen konnten.

**Grenze liegt bei 30 Arbeitnehmern**

**Wichtig:** Schwerbehinderte Arbeitnehmer und Auszubildende werden bei der Ermittlung der maßgeblichen Arbeitnehmerzahl nicht berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig wie folgt erfasst:

### Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	Faktor
■ nicht mehr als 10 Stunden	0,25
■ bis zu 20 Stunden	0,50
■ bis zu 30 Stunden	0,75

Ein Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn er im vergangenen Kalenderjahr in mindestens acht Kalendermonaten (die nicht zusammenhängend verlaufen müssen) nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Dabei kann von der Zahl der am 1. eines Kalendermonats Beschäftigten ausgegangen werden.

**Arbeitnehmerzahl zum 1. des Monats entscheidend**

**Beispiel**

Ein Arbeitgeber beschäftigt das gesamte Jahr über folgende Arbeitnehmer:

Arbeitnehmer	wöchentliche Arbeitszeit	Anzahl x Faktor	anrechenbar
5 Ingenieure	38 Stunden	5 x 1 =	5,00
1 Büroangestellte	38 Stunden	1 x 1 =	1,00
2 Technische Zeichner	32 Stunden	2 x 1 =	2,00
18 Arbeiter	40 Stunden	18 x 1 =	18,00
5 Auszubildende	38 Stunden	keine Anrechnung	---
2 Schwerbehinderte	38 Stunden	keine Anrechnung	---
1 Teilzeitbeschäftigte	24 Stunden	1 x 0,75 =	0,75
2 Teilzeitbeschäftigte	15 Stunden	2 x 0,50 =	1,00
3 Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	3 x 0,25 =	0,75
<b>39 Arbeitnehmer</b>			<b>28,50</b>

Der Arbeitgeber hat 28,50 anrechenbare Arbeitnehmer. Die Grenze von 30 Arbeitnehmern wird somit nicht überschritten.

**Beachten Sie:** Die Beschäftigtenzahl und damit die Teilnahme am Verfahren werden zu Beginn eines Kalenderjahres für die Dauer des Kalenderjahres festgestellt. Das Ergebnis der Feststellung über die Teilnahme am Verfahren bleibt auch dann maßgebend, wenn sich im laufenden Kalenderjahr die Beschäftigtenzahl erheblich ändert.

**Feststellung zu Jahresbeginn bleibt bestehen**

**Besonderheiten**

Hat der Betrieb nicht das ganze Vorjahr bestanden, so nimmt der Arbeitgeber nur am Ausgleichsverfahren teil, wenn er in der überwiegenden Anzahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat.

Wird ein Betrieb im laufenden Kalenderjahr errichtet besteht Umlagepflicht, wenn zu erwarten ist, dass in der überwiegenden Anzahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind (sorgfältige Schätzung). Die getroffene Entscheidung bleibt auch maßgebend, wenn später die tatsächlichen Verhältnisse von der Schätzung abweichen oder sich im laufenden Kalenderjahr die Beschäftigtenzahl erheblich verändert.

**U2-Umlage (Mutterschaft)**

Mit dem neuen AAG werden alle Unternehmen – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten – U2-pflichtig. Im Gegenzug stehen auch allen Arbeitgebern entsprechende Erstattungsmöglichkeiten zu. Bisher galt das U2-Verfahren nur für Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten.

**U2-Verfahren unabhängig von Arbeitnehmerzahl**

**Zuständige Krankenkassen**

Bislang waren nur einige Krankenkassenarten (Bundesknappschaft, die See-Krankenkasse, die Allgemeinen Ortskrankenkassen und die Innungskrankenkassen) mit der Durchführung der Lohnfortzahlung beauftragt.



Seit dem 1. Januar 2006 nehmen grundsätzlich alle Krankenkassen die Erhebung der Umlagen und Erstattung der Aufwendungen vor. Für die Durchführung ist die Krankenkasse zuständig, bei der der Arbeitnehmer versichert ist bzw. über die die Pflichtbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Für alle geringfügig entlohnten Beschäftigten sowie die kurzfristig Beschäftigten ist die Minijobzentrale bei der Deutschen Rentenversicherung – Knappschaft-Bahn-See zuständig.

**Künftig sind alle Krankenkassen zuständig**

Die Umlagebeiträge sind vom 1. Januar 2006 an die neu zuständige Krankenkasse abzuführen. Bei der Ermittlung der U1- und U2-Umlagen sind die Umlagesätze der einzelnen Krankenkasse zu berücksichtigen. Gleichzeitig übernimmt auch die neu zuständige Krankenkasse die Erstattung der auf die Zeit ab 1. Januar 2006 entfallenden Entgeltfortzahlung. Der Wechsel ist formlos und wird dadurch dokumentiert, dass die Umlagebeiträge an die neu zuständige Kasse abgeführt und Erstattungsansprüche dort geltend gemacht werden.

**Kassenspezifische Umlagesätze**

### Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist Mitglied der DAK. Der Arbeitgeber ist sowohl 2005 als auch 2006 umlagepflichtig. Umlagenbeiträge wurden bis einschließlich 2005 an die AOK abgeführt. Es liegt ein Leistungsfall (wegen Krankheit oder Mutterschaft) vor, der in 2005 begonnen hat und in das Jahr 2006 hineinreicht. **Lösung:** Die AOK führt den Ausgleich bis zum 31. Dezember 2005 durch. Die DAK leistet ab dem 1. Januar 2006 nach ihren Satzungsbestimmungen. Beiträge für den Arbeitnehmer sind ab Januar 2006 an die DAK abzuführen.

### Erhebung der Beiträge

Ausgangswert für die zu zahlenden Umlagen ist das beitragspflichtige Entgelt zur Rentenversicherung (maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Ist der Arbeitnehmer nicht rentenversicherungspflichtig, ist das Entgelt zu Grunde zu legen, von dem bei bestehender Versicherungspflicht Beiträge erhoben wurden.

**Beitragspflichtiges Entgelt zur Rentenversicherung**

### Besonderheiten

Nicht zu berücksichtigen sind einmal gezahlte Arbeitsentgelte nach § 23a SGB IV (zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld). Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis nicht länger als vier Wochen besteht und bei denen somit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entstehen kann (§ 3 Abs. 3 EFZG), werden bei der Ermittlung der U1-Umlage (Krankheitsfall) nicht berücksichtigt. Bei der U2-Umlage (Mutterschaft) werden sie aber einbezogen.

### Beitragssätze

Die Beitragssätze für die U1- und U2-Umlage werden durch die jeweilige Krankenkasse per Satzungsbeschluss festgelegt. Im U1-Verfahren bieten die Kassen einen so genannten Regelsatz an. Dieser gilt, sofern der Arbeitgeber nicht den erhöhten oder den reduzierten Beitragssatz beantragt.

**Krankenkassen bieten Regelsatz an**

**Beachten Sie:** Ein Beitragssatzwechsel ist nur zum Jahreswechsel möglich. Für das Jahr 2006 gelten kassenspezifische Ausnahmeregelungen.

**Beitragssatzwechsel nur zum Jahresende**

**Wichtig:** Die Höhe der U2-Umlage orientiert sich nicht an der Anzahl der weiblichen Arbeitnehmer, sondern an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer. Daher sind auch Arbeitgeber in das Verfahren einbezogen, die keine Frauen beschäftigen.

Die Umlagebeiträge werden zusammen mit den übrigen Sozialversicherungsbeiträgen getrennt nach U1 und U2 angemeldet und sind wie diese fällig. Erstattungsbeträge können mit fälligen Beiträgen verrechnet werden. Die Überwachung der ordnungsgemäßen Berechnung und Abführung der Umlagen obliegt den Prüfern der Rentenversicherung und wird im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV wahrgenommen.

### Leistungen aus der U1-Umlage (Krankheit)

Bemessungsgrundlage für die Erstattung ist das vom Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz

- weitergezahlte Entgelt sowie
- der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 257 SGBV und § 61 SGB XI) und zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (§ 172 Abs 2 SGB VI).

Gewährt der Arbeitgeber darüber hinaus freiwillig oder auf Grund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung, können diese Beträge nicht erstattet werden. Bei der Erstattung ist vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen. Einmal gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht zu berücksichtigen.

**Freiwillige Leistungen werden nicht erstattet**

Die Höhe des zu erstattenden Arbeitsentgelts wird im Gesetz nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung begrenzt. Die Krankenkassen haben aber die Möglichkeit und machen auch davon Gebrauch, die Erstattungsansprüche zu beschränken. Ebenfalls können die Kassen an Stelle der vom Gesetzgeber vorgesehenen Erstattung von 80 Prozent geringere Werte vorsehen. Bei der Einbeziehung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bestehen ebenfalls kassenspezifische Regelungen.

### Leistungen aus der U2-Umlage (Mutterschaft)

Für Arbeitnehmerinnen gilt sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung ein Beschäftigungsverbot. Während dieser Zeit erhalten sie einen Lohnersatz in Höhe des Nettolohns. Der Betrag wird zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse aufgeteilt. Die Krankenkasse zahlt ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro pro Kalendertag. Der Arbeitgeber zahlt die Differenz zum Nettolohn („Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“). Auf Antrag werden dem Arbeitgeber diese Aufwendungen zu 100 Prozent erstattet. Der Erstattungsanspruch kann nicht durch Satzungsregelung der Krankenkasse beschränkt werden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Erstattung unberücksichtigt.

**Erstattungsanspruch kann nicht beschränkt werden**



**Beispiel**

Beginn der Schutzfrist	10.1.2006
Voraussichtliche Entbindung	21.2.2006
Tatsächliche Entbindung	26.2.2006
Ende der Schutzfrist	23.4.2006
Kalendertägliches Nettoentgelt	25,00 Euro
Kalendertäglicher Arbeitgeberzuschuss (25 Euro ./ 13 Euro)	12,00 Euro

**Erstattungsanspruch des Arbeitgebers**

10.1.2006 – 20.2.2006	42 Kalendertage
21.2.2006 – 25.2.2006	5 Kalendertage
Entbindungstag (26.2.2006)	1 Kalendertag
27.2.2006 – 23.4.2006	56 Kalendertage
Insgesamt	104 Kalendertage
Erstattungsanspruch (104 Kalendertage x 12,00 Euro)	1.248 Euro

**Beachten Sie:** Das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen zahlt, die wegen Beschäftigungsverboten (§ 11 MuSchG) teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, wird dem Arbeitgeber ebenfalls erstattet. Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören hier auch die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden und vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 257 SGB V und § 61 SGB XI) und zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (§ 172 Abs. 2 SGB VI). Die Satzung der Krankenkasse kann dabei pauschalierte Erstattungssätze vorsehen.

**Bei Beschäftigungsverboten ebenfalls Erstattung**

**Übersicht Beitrags- und Erstattungssätze**

Nachfolgend haben wir für die zehn mitgliedstärksten und einige weitere ausgewählte Krankenkassen die Beitrags- und Erstattungssätze in einer Übersicht zusammengetragen. Den Regelsatz im U1-Verfahren haben wir fett hervorgehoben.

**Beitrags- und Erstattungssätze**

Krankenkasse	U1 Beiträge	Erstattung <sup>1)</sup>	U2 Beiträge	Erstattung <sup>2)</sup>
BEK	1,1 %	50 %	0,27 %	100%
	<b>1,6 %</b>	<b>65 %</b>		
	2,9 %	80 %		
DAK	1,1 %	50 %	0,27 %	100 %
	1,5 %	60 %		
	<b>1,8 %</b>	<b>70 %</b>		
	3,3 %	80 %		
TKK	1,3 %	60 %	0,25 %	100 %
	<b>1,7 %</b>	<b>70 %</b>		
	2,6 %	80 %		

Krankenkasse	U1 Beiträge	Erstattung <sup>1)</sup>	U2 Beiträge	Erstattung <sup>2)</sup>
AOK Bayern	1,9 %	60 %	0,20 %	100 %
	<b>2,3 %</b>	<b>70 %</b>		
	2,5 %	80 %		
AOK Baden-Württemberg	1,9 %	60 %	0,20 %	100 %
	<b>2,2 %</b>	<b>70 %</b>		
	2,5 %	80 %		
AOK Rheinland	1,3 %	50 %	0,20 %	100 %
	<b>1,6 %</b>	<b>60 %</b>		
	2,6 %	70 %		
AOK Niedersachsen	1,4 %	55 %	0,20 %	100 %
	<b>1,9 %</b>	<b>65 %</b>		
	2,3 %	75 %		
AOK Westfalen-Lippe	1,4 %	60 %	0,26 %	100 %
	<b>1,9 %</b>	<b>70 %</b>		
	3,5 %	80 %		
KKH	1,6 %	60 %	0,25 %	100 %
	<b>1,9 %</b>	<b>70 %</b>		
	2,8 %	80 %		
AOK Sachsen	1,3 %	55 %	0,20 %	100 %
	<b>1,9 %</b>	<b>65 %</b>		
AOK Hessen	1,7 %	60 %	0,2 %	100 %
	<b>2,1 %</b>	<b>70 %</b>		
	4,9 %	80 %		
BKK Aktiv	<b>2,3 %</b>	<b>70 %</b>	0,30 %	100 %
BKK Gesundheit	<b>1,7 %</b>	<b>60 %</b>	0,30 %	100 %
EK Hamburg-Münchener	1,6 %	60 %	0,29 %	100 %
	<b>1,9 %</b>	<b>70 %</b>		
	3,1 %	80 %		
GEK	0,3 %	10 %	0,20 %	100 %
	<b>1,5 %</b>	<b>50 %</b>		
	2,8 %	80 %		
HZK	0,3 %	10 %	0,20 %	100 %
	<b>1,5 %</b>	<b>50 %</b>		
	2,8 %	80 %		

### Anmerkungen zur Übersicht

- 1) Erstattungen in Prozent des fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts begrenzt durch Satzungsbeschluss der Krankenkassen auf die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung. Die Erstattung der Arbeitgeber-Anteile zur Sozialversicherung ist durch Satzungsbeschluss der Krankenkassen in dem jeweiligen Erstattungssatz enthalten.
- 2) Bei Erstattung der Aufwendungen für Beschäftigungsverbote (§ 11 MuSchG) werden je nach Satzung der Krankenkassen die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in voller Höhe oder pauschal erstattet.

**Unser Service:** Eine ständig aktualisierte Übersicht finden Sie in unserem Online-Service ([www.iww.de](http://www.iww.de)) unter „Arbeitshilfen und Checklisten“