Spitzenverband

Top 2
Erstattung von Aufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG);
hier: Aufwendungen des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers, die in größeren Zeitabständen als monatlich geleistet werden

---

Sachverhalt:
Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) gehören das bei Arbeitsunfähigkeit im Rahmen des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlte Arbeitsentgelt (U1-Verfahren) und der nach dem Mutterschutzgesetz gezahlte Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie das bei Beschäftigungsverboten fortgezahlte Arbeitsentgelt (U2-Verfahren).

Zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne zählen grundsätzlich alle Zuwendungen, die nach ihrer Zweckbestimmung zumindest auch als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit aufzufassen sind. Darunter fallen auch Aufwendungen, die ein Arbeitgeber leistet, um dem Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen für den Fall der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern. Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen gehören daher grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG; vgl. Abschnitt 1.6.7 der Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) vom 7. November 2017.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört hingegen nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bei der Bemessung des fortzuzahlenden Entgelts nach dem Entgeltausfallprinzip ohnehin unberücksichtigt bleiben, und zum anderen aus dem Willen des Gesetzgebers, ein Ungleichgewicht zwischen Beitrag (bei der Umlagebemessung bleiben Einmalzahlungen außen vor) und Leistung zu verhindern (vgl. Gesetzesbegründung zu § 7 AAG in der Bundestags-Drucksache 16/39, Seite 13); entsprechende Aussagen sind auch in Abschnitt 1.6.2 der v. g. Grundsätzlichen Hinweise enthalten.

Spitzenverband

Der Aufbau von Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) durch Beiträge des Arbeitgebers vollzieht sich in der Praxis in unterschiedlicher Art und Weise. Im Regelfall führen die Unternehmen die laufenden Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung im Rahmen der Entgeltabrechnung monatlich ab. Einige Betriebe leisten ihre Zuwendungen zur bAV jedoch in größeren als monatlichen Zeitabständen (z. B. viertel- oder halbjährlich) oder im Zusammenhang mit einer Einmalzahlung. Vor dem Hintergrund, dass einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bzw. Sonderzuwendungen im Sinne des § 23a SGB IV sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören, ist hinsichtlich nicht laufend bzw. monatlich gezahlter Arbeitgeberzuwendungen an eine bAV aus der Praxis wiederholt die Frage gestellt worden, ob und ggf. in welchem Umfang eine Erstattung derartiger Aufwendungen in Betracht kommt.

Ergebnis:
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge gehören nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Gleiches gilt für Aufwendungen des Arbeitgebers für die bAV des Arbeitnehmers in Form (jährlich) einmaliger Beitragszahlungen. Der fehlenden Erstattungsfähigkeit von Einmalzahlungen tragen die Vorschriften zur Finanzierung des AAG-Verfahrens insoweit Rechnung, als dass einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 2 Satz 2 AAG nicht zur Bemessung der Umlagen herangezogen wird. Insofern besteht kein Widerspruch zwischen den Aussagen in den v. g. Grundsätzlichen Hinweisen zur fehlenden Erstattungsfähigkeit von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt einerseits und zur fehlenden Erstattungsfähigkeit von einmalig gezahlten Aufwendungen des Arbeitgebers an die bAV des Arbeitnehmers andererseits.

Beispiel 1
Ein Arbeitnehmer ist vom 15.11. bis zum 30.11. arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber zahlt für diese Zeit das Arbeitsentgelt fort. Während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber anlässlich des Jahresendes für den Arbeitnehmer einen Beitrag an eine Pensionskasse. Der Arbeitgeber beantragt im U1-Verfahren die Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts. Dabei berücksichtigt er auch den an die Pensionskasse abgeführten Beitrag.
Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber das fortgezahlte laufende Arbeitsentgelt. Der Arbeitgeberbeitrag an die Pensionskasse wird hingegen nicht erstattet, da es sich um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt.

Eine nicht zur Erstattung führende Einmalzahlung liegt grundsätzlich auch vor, wenn die Beiträge zur bAV in größeren als monatlichen Abständen gezahlt werden (z. B. bei einer vierteljährlichen oder halbjährlichen Abrechnung). Eine Umrechnung des Gesamtbeitrags in anteilige Monatswerte ändert am Charakter der Einmalzahlung nichts und führt daher auch nicht zu einer Berücksichtigung im Erstattungsverfahren.

In größeren Zeitabständen als monatlich abgerechnete Zuwendungen des Arbeitgebers zur bAV sind jedoch dann in das Erstattungsverfahren nach dem AAG einzubeziehen, wenn sie für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen geleistet werden und damit laufendes Arbeitsentgelt darstellen. In diesen Fällen wird der Charakter des laufenden Arbeitsentgelts durch zusammengefasste und in der Folge in größeren als monatlichen Zeitabständen geleistete Aufwendungen zur bAV nicht verändert.

Zuwendungen, die dem laufenden Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und vom Arbeitgeber zeitversetzt und zusammen mit denen für vorangegangene Entgeltabrechnungszeiträume an die jeweilige Versorgungseinrichtung geleistet werden, sind im Rahmen des Erstattungsverfahrens anteilig zu berücksichtigen, d. h. in der Höhe, in der sie für den Erstattungszeitraum angefallen sind; kumulierte Beitragszahlungen zur bAV sind mithin entsprechend aufzuteilen.

Beispiel 2
Ein Arbeitnehmer ist vom 3.3. bis zum 20.3. arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber zahlt für diese Zeit das Arbeitsentgelt fort. Der Arbeitgeber beantragt im U1-Verfahren die Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts. Dabei berücksichtigt er auch die von ihm am 15.3. für die Monate Januar bis März zusammen abgeführten Beiträge an die Pensionskasse in Höhe von insgesamt 300,00 EUR (monatlich 100,00 EUR).
Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber das vom 3.3. bis zum 20.3. fortgezahlte Arbeitsentgelt und die von ihm für diese Zeit an die Pensionskasse gezahlten Beiträge. Entsprechend der vom Arbeitgeber gewählten Berechnungsweise für die Entgeltfortzahlung ergibt sich für die Beiträge an die Pensionskasse folgender Erstattungsbetrag: 100,00 EUR / 30 Tage x 18 Tage = 60,00 EUR

Spitzenverband