

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

13. Februar 2006

Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) – Ergänzung

Im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung der vielfältigen Neuerungen des zum 01.01.2006 in Kraft getretenen Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) hat sich die Notwendigkeit ergeben, das Gemeinsame Rundschreiben zum Aufwendungsausgleichsgesetz vom 21.12.2005 zu ergänzen.

Diese Ergänzungen beziehen sich insbesondere auf eine stringente Anwendung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs bei der Auslegung des Aufwendungsausgleichsgesetzes. Der arbeitsrechtliche Begriff des Arbeitnehmers ist maßgebend, da das Aufwendungsausgleichsgesetz materiell-rechtlich dem Arbeitsrecht zuzurechnen ist und arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz auszugleichen sind; die für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften finden nur ergänzende Anwendung.

Die Ziffern des Gemeinsamen Rundschreibens zum Aufwendungsausgleichsgesetz vom 21.12.2005, die eine Änderung erfahren haben, sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit nachfolgend komplett wiedergegeben. Auch, wenn die Änderung lediglich in der Streichung oder Einfügung einzelner Wörter bestand. Zusätzlich wurden neue Ziffern angefügt. Dem Anwender wird empfohlen, jede der hier wiedergegebenen Ziffern bei dem Gemeinsamen Rundschreiben zum Aufwendungsausgleichsgesetz vom 21.12.2005 nicht mehr zu beachten.

Inhaltsübersicht

	Seite	
2.2.3	Mehrere Betriebe	3
2.2.6	Werkstätten für behinderte Menschen und ähnliche Einrichtungen	3
2.3	Begriff „Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin“	4
2.3.1	Allgemeines	4
2.3.2	Auszubildende	4
2.3.6	Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder, GmbH-Geschäftsführer	5
2.3.7	Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr	6
2.3.8	Ausländische Saisonarbeitskräfte	6
2.3.9	Unständig Beschäftigte	6
2.3.10	Ordensangehörige/Ordensgemeinschaften	6
2.3.11	ABM-Kräfte	7
2.5.2	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	7
2.5.4	Arbeitgeberbeitragsanteile	8
2.21	Ausnahmevorschriften	9
3.2	Beteiligte Arbeitgeber	11
3.3.1	Beurlaubte Beamte, „insichbeurlaubte“ Beamte	12
3.12.2.2	Umlagepflichtige Arbeitsentgelte	12

2.2.3 Mehrere Betriebe

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, dann ist die Frage, ob er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen. Das geschieht in der Weise, dass die Zahl der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammengerechnet wird. Seinem Wortlaut nach stellt § 1 Abs. 1 AAG bei der Frage nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen allein auf die Person des Arbeitgebers ab. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verteilen, ist unerheblich (vgl. BSG vom 16.12.1980 – 3 RK 18/78 und 3 RK 63/78 –, USK 80279 und 80280). Dabei sind auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen.

Bei juristischen Personen ist dagegen unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören, eine eigenständige Beurteilung nach § 1 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG erforderlich. Wären alle juristischen Personen (Unternehmen) eines Konzerns zusammenzurechnen, hätte es eines Verweises auf § 18 Aktiengesetz bedurft. Daran fehlt es jedoch im Aufwendungsausgleichsgesetz.

2.2.6 Werkstätten für behinderte Menschen und ähnliche Einrichtungen

Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen, anerkannte Blindenwerkstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerke und ähnliche Einrichtungen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 SGB V) sind hinsichtlich der Personen, die dort im Rahmen ihrer Unterbringung bestimmte Arbeiten verrichten, nicht als Arbeitgeber anzusehen. Hier mangelt es in der Regel bereits an einem Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage ein Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers fordern kann und gleichzeitig das Arbeitsentgelt schuldet. Vielmehr wird überwiegend ein so genannter Werkstattvertrag vorliegen, der lediglich ein „arbeitnehmerähnliches“ Rechtsverhältnis begründet. Daher sind diese Personen grundsätzlich nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes anzusehen. Sie sind folglich bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nicht zu berücksichtigen, Umlagebeträge sind nicht zu zahlen, und es erfolgt keine Erstattung. Nur in den Ausnahmefällen, in denen diese Personen in einem Arbeitsverhältnis stehen und in persönlicher Abhängigkeit Arbeit gegen Entgelt verrichten, sind sie bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl zu berücksichtigen; dies gilt in jedem Fall für das in den genannten Institutionen beschäftigte Personal.

2.3 Begriff „Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin“

2.3.1 Allgemeines

Bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, ist von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen sind.

Dabei ist auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen. Grund dafür ist, dass durch das Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz arbeitsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers, die aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz resultieren, gegenüber seinen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausgeglichen werden.

Mitgezählt werden auch Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrecht erhalten bleibt (Entsendung/Ausstrahlung) und die im Fall der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben. Wird dagegen das Arbeitsverhältnis zum Stammarbeitgeber im Inland aufgelöst und ein neuer Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber begründet, findet ausländisches Recht Anwendung; eine Mitzählung beim Stammarbeitgeber erfolgt nicht. Umlagebeträge sind nicht zu zahlen und es erfolgt keine Erstattung. Gleiches gilt in den Fällen, in denen der Arbeitsvertrag zum Stammarbeitgeber im Inland ruht und daneben ein zusätzlicher Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen wird, da mit dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses auch dessen Hauptpflichten ruhen, zu denen die Entgeltzahlung bzw. die Entgeltfortzahlung gehört.

Nicht mitgezählt werden dagegen Wehr- und Zivildienstleistende. Das gleiche gilt für Bezieher von Vorruhestandsgeld sowie für Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Personen in einer Elternzeit werden ebenfalls nicht mitgezählt. Außer Betracht bleiben ferner die nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989 versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers.

2.3.2 Auszubildende

Ausdrücklich ausgenommen werden in § 1 Abs. 1 AAG die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Zu den Auszubildenden gehören auch Praktikanten und Volontäre.

Die finanzielle Förderung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses durch Dritte, beispielsweise durch das Sonderprogramm 'Einstiegsqualifizierung für Jugendliche' (EQJ), hat keinen Einfluss auf die grundsätzliche Verpflichtung zur Zahlung von Umlagebeträgen bzw. den Anspruch auf Erstattung. Jugendliche, die an solchen Programmen teilnehmen, werden vorbehaltlich einer Einzelfallprüfung in der Regel im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes zu den Auszubildenden gehören und entsprechend bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nicht zu berücksichtigen sein.

2.3.6 Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder, GmbH-Geschäftsführer

Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer) gelten in der Regel arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer. Sie sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen nicht zu berücksichtigen. Die Rechtsform des jeweiligen Arbeitgebers spielt dabei keine Rolle. Ferner sind die in § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V genannten Personen in dieser Funktion ausgenommen.

Wie unter Ziffer 2.3.1 ausgeführt, kommt es auch bei diesem Personenkreis auf die arbeitsrechtliche Betrachtungsweise an. So zählen im Arbeitsrecht Organmitglieder juristischer Personen nicht zu den Arbeitnehmern. Bei ihnen fehlt es nicht nur an der persönlichen Abhängigkeit; sie repräsentieren vielmehr die juristische Person unmittelbar als Arbeitgeber. Dies gilt nicht nur für den Vorstand einer Aktiengesellschaft, sondern auch für den GmbH-Geschäftsführer, der als Fremdgeschäftsführer oder Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer tätig ist. Die Arbeitnehmergemeinschaft von GmbH-Geschäftsführern ist im Regelfall zu verneinen (vgl. Urteil des BAG vom 26.05.1999 – 5 AZR 664/98, AP Nr. 10 zu § 35 GmbHG). Ausnahmsweise kann das Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis sein, wenn über die gesellschaftsrechtlichen Weisungsverhältnisse hinaus die Gesellschaft typische arbeitsrechtliche, d. h. arbeitsbegleitende und die konkrete Leistungserbringung steuernde Weisungen erteilen kann. Indiz gegen ein Arbeitsverhältnis ist, wenn sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 622 BGB richtet. Ebenso bietet § 5 Abs. 1 Satz 3 Arbeitsgerichtsgesetz eine Hilfestellung bei dieser Beurteilung; danach gelten Personen nicht als Arbeitnehmer, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person berufen sind. Die Frage, welche Gerichtsbarkeit bei Streitigkeiten zwischen dem GmbH-Geschäftsführer und der GmbH zuständig ist, kann als weiteres Abgrenzungskriterium dienen. Ist die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zuständig, handelt es sich arbeitsrechtlich nicht um einen Arbeitnehmer.

Folglich sind diese Personen bei der Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren nicht zu berücksichtigen. Ebenso sind Umlagebeträge zur U1 sowie zur U2 nicht zu entrichten; eine Erstattung ist ebenfalls ausgeschlossen.

2.3.7 Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr

Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres (FSJG) oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres (FÖJG) leisten, sind keine Arbeitnehmer und daher bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht zu berücksichtigen. Umlagebeträge sind nicht zu zahlen; eine Erstattung erfolgt nicht.

2.3.8 Ausländische Saisonarbeitskräfte

Ausländische Saisonarbeitskräfte gehen mit dem Arbeitgeber im Inland ein Arbeitsverhältnis ein. Für sie besteht im Fall der Arbeitsunfähigkeit ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Sie sind daher grundsätzlich bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl zu berücksichtigen. Für diesen Personenkreis sind Umlagebeträge zu entrichten; die erstattungsfähigen Aufwendungen des Arbeitgebers werden erstattet. Eine Ausnahme besteht lediglich hinsichtlich der Personen, deren Arbeitsverhältnis auf nicht mehr als vier Wochen angelegt ist und bei denen daher aufgrund der Vorschrift des § 3 Abs. 3 EFZG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann (vgl. auch Ziffer 2.13.2.2).

2.3.9 Unständig Beschäftigte

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer mitzuzählen sind. Umlage ist zu zahlen; eine Erstattung erfolgt.

2.3.10 Ordensangehörige/Ordensgemeinschaften

Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Art bestimmt ist, sind grundsätzlich keine Arbeitnehmer. Dazu gehören insbesondere Mitglieder von Orden, Kongregationen der katholischen Kirche, evangelische Diakonissen sowie Novizen und Postulanten.

Dagegen sind jedoch solche Personen den Arbeitnehmern zuzurechnen, die am Markt wie ein Arbeitnehmer auftreten und auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages ihre Arbeitskraft zum Zwecke des wirtschaftlichen Erwerbs zur Verfügung stellen.

Mitglieder geistlicher Genossenschaften, die im Rahmen eines Gestellungsvertrages tätig werden, zählen hinsichtlich des die Dienste in Anspruch nehmenden Arbeitgebers als Arbeitnehmer, nicht jedoch in Bezug auf die geistliche Genossenschaft.

Soweit Ordensgemeinschaften Personen beschäftigen, die nicht zu den Ordensangehörigen zählen besteht Umlagepflicht, sofern die Ordensgemeinschaft nicht zu den Körperschaften des öffentlichen Rechts zählt.

2.3.11 ABM-Kräfte

ABM-Kräfte sind Arbeitnehmer, deren Entgeltfortzahlungsanspruch sich im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz richtet. Sie werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl berücksichtigt, Umlagebeträge sind zu entrichten und ein Erstattungsanspruch besteht.

2.5.2 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AAG das nach § 3 Abs. 1 und 2 EFZG sowie das nach § 9 Abs. 1 EFZG fortgezahlte Arbeitsentgelt, dessen Höhe sich nach den Grundsätzen des § 4 EFZG bestimmt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Dies ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung (Bundestags-Drucksache 16/0039 Seite 13).

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

Die Höhe des zu erstattenden Arbeitsentgelts kann durch eine Satzungsregelung entsprechend § 9 Abs. 2 AAG u. a. auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt werden.

Arbeitsentgelt, das nicht auf der Grundlage bzw. nicht für den in § 3 Abs. 1 und 2 und den in § 9 Abs. 1 EFZG bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig. Dazu gehört beispielsweise Arbeitsentgelt, das für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen fortgezahlt wird, oder auch Arbeitsentgelt, das entgegen § 3 Abs. 3 EFZG in den ersten vier Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird.

Nicht erstattungsfähig ist ebenfalls der durch den Arbeitgeber fortgezahlte Aufstockungsbetrag nach dem Altersteilzeitgesetz, da die Verpflichtung zur Fortzahlung nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, sondern nach dem Altersteilzeitgesetz besteht.

Bei Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin für den restlichen Teil des Tages der Arbeitsunfähigkeit sowie für die folgenden sechs Wochen der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG zu. Mithin ist die für die entsprechende Dauer geleistete Entgeltfortzahlung erstattungsfähig.

2.5.4 Arbeitgeberbeitragsanteile

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 AAG auch die auf die an Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen fortgezahlten Arbeitsentgelte entfallenden und von den Arbeitgebern zu tragenden Beitragsanteile

- zur Bundesagentur für Arbeit,
- zur gesetzlichen Krankenversicherung,
- zur gesetzlichen Rentenversicherung,
- zur sozialen Pflegeversicherung

und

- zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung gemäß § 172 Abs. 2 SGB VI

sowie die Beitragszuschüsse

- nach § 257 SGB V und
- nach § 61 SGB XI.

Hat der Arbeitgeber die Beiträge für Auszubildende in voller Höhe zu tragen (so genannte Geringverdiener, vgl. § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV), dann ist der Gesamtbetrag in die Erstattung einzubeziehen. Nicht erstattungsfähig sind dagegen die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagebeträge nach § 7 AAG.

Beginnt oder endet die Entgeltfortzahlung während eines Entgeltabrechnungszeitraums, sind die erstattungsfähigen Arbeitgeberbeitragsanteile nach den Grundsätzen für die Beitragsberechnung bei Teilentgeltzahlungszeiträumen zu ermitteln; insbesondere sind hierbei die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten.

Wird während der Arbeitsunfähigkeit 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.

Erstattungsfähig sind ferner nicht die Arbeitgeberbeitragsanteile, die auf fortgezahltes fiktives Arbeitsentgelt zur Rentenversicherung entfallen.

2.21 Ausnahmenvorschriften

Die in § 11 AAG genannten Arbeitgeber, Institutionen und Personen nehmen an dem Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit auch dann nicht teil, wenn sie nicht mehr als 30 Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen beschäftigen.

Der Anspruch der von diesen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz wird durch diese Ausnahmenvorschriften nicht berührt. Die Mittel für die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts sind von den einzelnen Arbeitgebern, Institutionen und Personen selbst bereitzustellen.

Die Ausnahmenvorschrift des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG nennt drei mögliche Fallkonstellationen:

- a) Die erste Fallkonstellation erfasst den Bereich des öffentlichen Dienstes, namentlich den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
- b) Die zweite Fallkonstellation betrifft die von den vorstehend genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts geschaffenen privatrechtlichen Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen. Zwingende Voraussetzung für das Greifen der Ausnahmeregelung ist hier jedoch, dass diese Institutionen hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind. Eine mögliche einzelvertragliche Inbezugnahme auf solche Tarifverträge ist nicht ausreichend.

- c) Auch bei den in der dritten Fallkonstellation genannten Verbänden von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände ist, wie bei der ersten Fallkonstellation, die Tarifgebundenheit keine zwingende Voraussetzung für die Ausnahme vom Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit. Soweit hier von kommunalen Unternehmen gesprochen wird, werden nur die Verbände von kommunalen Unternehmen erfasst. Einzelne kommunale Unternehmen werden von Fallkonstellation b) erfasst.

Die bloße Eigenschaft eines eingetragenen gemeinnützigen Vereins befreit allein nicht von der Teilnahme am U1-Verfahren. Hierzu müssten weitere Kriterien, wie vorstehende, erfüllt sein.

Politische Parteien sind nach der Definition des Gesetzes über die politischen Parteien (Parteiengesetz) Vereinigungen von Bürgern, die dauernd oder für längere Zeit für den Bereich des Bundes oder eines Landes auf die politische Willensbildung Einfluss nehmen und an der Vertretung des Volkes im Deutschen Bundestag oder einem Landtag mitwirken wollen. Sie sind keine öffentlichen Arbeitgeber im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG; die Ausnahmvorschrift gilt nicht.

Die im Deutschen Bundestag oder in den Landtagen vertretenen Fraktionen der politischen Parteien sind im Regelfall auf der Grundlage der Statuten der jeweiligen Parlamente den öffentlich-rechtlichen Körperschaften gleichgestellt; für sie gilt in diesem Fall die Ausnahmeregelung des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG.

Beschäftigt dagegen der einzelne Abgeordnete Arbeitnehmer, tritt er als privater Arbeitgeber mit der Folge auf, dass die Ausnahmvorschrift nicht greift. Dies gilt für die Abgeordneten des Deutschen Bundestages, der Landtage sowie für Europaabgeordnete hinsichtlich ihrer in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer.

Waren fast alle der in § 11 AAG genannten Arbeitgeber, Institutionen und Personen bereits unter der Geltung des Lohnfortzahlungsgesetzes vom Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen ausgenommen und ergibt sich für diese keine Änderung des bisherigen Rechts, so gilt die Ausnahmvorschrift nunmehr auch für die zivilen Arbeitskräfte, die bei Dienststellen und diesen gleichgestellten Einrichtungen der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der dort aufgrund des Nordatlantikpaktes errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere beschäftigt sind (vgl. Art. 56 Abs. 3 ZA-NTS, Art. 5 des Ergänzungsabkommens vom 13.03.1967 zum Hauptquartier-Protokoll vom 28.08.1952 in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS sowie Art. 7 und Art. 8 Abs. 2 des Ergänzungsabkommens zum Hauptquartier-Protokoll).

Eine weitere inhaltliche Änderung im Vergleich zum bisherigen Recht nach dem Lohnfortzahlungsgesetz betrifft die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. In der Vergangenheit haben sich Anwendungsschwierigkeiten aus einer unterschiedlichen Auslegung der Begriffe „ihrer Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten“ ergeben. Umstritten war, ob es sich jeweils um selbständige oder unselbständige Untergliederungen handeln muss mit jeweils entgegengesetzten Konsequenzen. Folge dieser unterschiedlichen Rechtsanwendung war es, dass zum Teil regionale Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege am Ausgleichsverfahren teilnahmen, zum Teil aber auch nicht teilnahmen. Da aufgrund dessen bereits in der Vergangenheit einige dieser selbständigen Einrichtungen faktisch am Ausgleichsverfahren teilgenommen haben, wird den Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege nunmehr ein Wahlrecht zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren für die Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit eingeräumt. Zur dauerhaften Teilnahme am Ausgleichsverfahren bedarf es einer schriftlichen Erklärung, die unwiderruflich ist. Abgegeben werden kann diese Erklärung gegenüber jeder Krankenkasse, die zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung eine für die Feststellung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren zuständige Krankenkasse (siehe Ziffer 2.4.2) ist. Diese Erklärung gilt ausnahmslos gegenüber allen das Ausgleichsverfahren durchführenden Krankenkassen und Verbänden. Eine Frist für die Abgabe dieser Erklärung gibt es nicht; sie kann auch in der Zukunft abgegeben werden. Außer bei Neuerrichtungen von Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten der Freien Wohlfahrtspflege kann die Wirkung einer solchen Erklärung jedoch nur mit Beginn des auf die Abgabe der Erklärung folgenden Kalenderjahres eintreten (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1 AAG).

3.2 Beteiligte Arbeitgeber

Für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen gilt der selbe Arbeitgeberbegriff wie unter Ziffer 2.2.1 ausgeführt. Da jedoch das Aufwendungsausgleichsgesetz gegenüber dem bislang für das Ausgleichsverfahren geltenden Lohnfortzahlungsgesetz das Erstattungsverfahren für Mutterschaftsleistungen auf alle Arbeitgeber ausweitet, kommt dem Arbeitgeberbegriff hier eine weniger bedeutende Relevanz zu.

Die unter Ziffer 2.2.6 genannten Institutionen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 SGB V) gelten auch für das U2-Verfahren hinsichtlich der unter dieser Ziffer genannten Personen nicht als Arbeitgeber.

Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland nehmen ebenfalls nicht am U2-Verfahren teil; die nach § 28m Abs. 1 SGB IV bestehende Verpflichtung für den Beschäftigten zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bei Nichterfüllung der Zahlungspflicht des Arbeitgebers kann bei einer reinen Arbeitgebersicherung nicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

3.3.1 Beurlaubte Beamte, „insichbeurlaubte“ Beamte

Für Personen, denen während der Beurlaubung als Beamter oder Beamtin nach beamtenrechtlichen Vorschriften weiterhin Versorgung gewährleistet wird und die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (in der Regel zur Deutschen Post AG oder deren Tochterunternehmen), sind Umlagebeträge zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen für Mutterschaftsleistungen nicht zu entrichten. Eine Erstattung der Aufwendungen für diesen Personenkreis scheidet aus.

3.12.2.2 Umlagepflichtige Arbeitsentgelte

Für die Umlage des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgebereaufwendungen 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 Versicherungspflicht zu bemessen wären. Bei Mehrfachbeschäftigten ist § 22 Abs. 2 SGB IV im U2-Verfahren anzuwenden.

Umlage ist auch aus dem Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten zu erheben, bei denen wegen der Art des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des § 3 Abs. 3 EFZG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann. Anders als im U1-Verfahren sind diese Arbeitsentgelte uneingeschränkt umlagepflichtig.

Umlagebeträge sind ferner aus dem Arbeitsentgelt der in Heimarbeit Beschäftigten zu entrichten, da für sie das Mutterschutzgesetz gilt und auch bezüglich der entsprechenden Arbeitgebereaufwendungen ein Erstattungsanspruch besteht.

Das Arbeitsentgelt der versicherungspflichtigen mitarbeitenden Familienangehörigen von landwirtschaftlichen Unternehmern, das Vorruhestandsgeld sowie die Vergütung von Hausgewerbetreibenden werden hingegen für die Berechnung der Umlage nicht herangezogen. Das Gleiche gilt für das im Störfall beitragspflichtige Wertguthaben.