

## **SVcompact**

Schnell und sicher durch die Sozialversicherung

### **Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen**

Die Umlageversicherung nach dem AAG



## Vorwort

Bei krankheitsbedingten Arbeitsausfällen haben Arbeitnehmer mit wenigstens vierwöchiger Unternehmenszugehörigkeit (auch Aushilfen und Teilzeitbeschäftigte) Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen. Um in solchen Fällen entlastet zu sein, entrichten Unternehmen – sofern die Voraussetzungen für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 vorliegen – Umlagebeträge und können im Gegenzug Erstattungsansprüche geltend machen. Darüber hinaus werden dem Arbeitgeber im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U2 die Aufwendungen für den Mutterschutz vollständig erstattet. Hierzu zählen der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten fortgezahlte Entgelt (inklusive der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen).

**Die wichtigsten Information zu den beiden Ausgleichsverfahren U1 und U2 finden Sie in dieser Broschüre.**

Fundstellen, die mit dem Symbol  gekennzeichnet sind, finden Sie im Internet unter **[www.ip-lexikon.de](http://www.ip-lexikon.de)**

Die Redaktion

Herausgeber und Verlag:  
inside partner  
Verlag und Agentur GmbH  
Am Bahndamm 9  
48739 Legden  
Telefon 02566 93399-0  
Telefax 02566 93399-99  
info@inside-partner.de  
www.inside-partner.de

Stand: Januar 2024

Alle Angaben nach bestem Wissen  
und Gewissen, jedoch ohne Gewähr.

© inside partner  
Alle Rechte vorbehalten.  
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Zuständige Krankenkasse</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Beteiligte Arbeitgeber</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Feststellung der Umlagepflicht durch die Krankenkasse</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Umlagepflichtige Arbeitgeber zur U1 für das Kalenderjahr 2024</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Berechnung der Umlagebeträge</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Abführung der Umlagebeträge</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Erstattung der Aufwendungen in der U1</b>	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>Erstattung der Aufwendungen in der U2</b>	<b>11</b>
<b>9</b>	<b>Versagen und Rückforderung der Erstattung</b>	<b>13</b>
<b>10</b>	<b>Abtretung eines Schadenersatzanspruches</b>	<b>14</b>
<b>11</b>	<b>Verjährung des Erstattungsanspruches</b>	<b>14</b>
<b>12</b>	<b>Maschinelles Antragsverfahren</b>	<b>15</b>

## Umlage U1

Finanzierung und Erstattung von Aufwendungen im Krankheitsfall

## Umlage U2

Finanzierung und Erstattung von Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

# 1 Zuständige Krankenkasse

Alle Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) führen das Ausgleichsverfahren sowohl für die U1 als auch für die U2 durch. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert, ist die Krankenkasse zuständig, zu der der Arbeitgeber die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für den betreffenden Arbeitnehmer abführt. Sofern sich eine Zuständigkeit hierdurch nicht ergibt, sowie bei Mitgliedern einer landwirtschaftlichen Krankenkasse kann der Arbeitgeber eine Krankenkasse frei wählen.

Eine Besonderheit gilt für alle geringfügig Beschäftigten. Für diesen Personenkreis ist immer die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig.



§ 1 Abs. 1 AAG, § 2 Abs. 1 AAG

# 2 Beteiligte Arbeitgeber

## U1

Arbeitgeber, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen

## U2

Alle Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Anzahl der Arbeitnehmer



§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 AAG

Als Arbeitgeber gilt, wer über Ort, Art und Weise der Beschäftigung bestimmt und das Arbeitsentgelt zahlt. Bei Leiharbeitnehmern ist der Verleiher Arbeitgeber. Wer Arbeitnehmer im Privathaushalt beschäftigt, gilt ebenfalls als Arbeitgeber. Wichtig: Öffentliche Arbeitgeber (u. a. Bund, Länder, Gemeinde, sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) nehmen am Ausgleichsverfahren U1 nicht teil.



§ 11 AAG

Hat ein Arbeitgeber als natürliche Person mehrere Betriebe, sind die Arbeitnehmer aus allen Betrieben zu berücksichtigen; auch die im Privathaushalt des Arbeitgebers Beschäftigten.

### **3 Feststellung der Umlagepflicht durch die Krankenkasse**

Zu Beginn eines Jahres, bei (Wieder-)Eröffnung eines Betriebes oder bei erstmaliger Einstellung von Arbeitnehmern ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren teilnimmt.



§ 3 Abs. 1 Satz 1 AAG

### **4 Umlagepflichtige Arbeitgeber zur U1 für das Kalenderjahr 2024**

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren ist Pflicht, sofern die Voraussetzungen erfüllt werden. Für das Kalenderjahr 2024 sind die Verhältnisse des Jahres 2023 maßgeblich.

Hat der Betrieb im ganzen Kalenderjahr 2023 bestanden, besteht Umlagepflicht zur U1, wenn mindestens acht Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt wurden. Dabei ist von der Zahl der Arbeitnehmer jeweils am Ersten des Monats auszugehen.

Hat der Betrieb nicht im ganzen Kalenderjahr 2023 bestanden, besteht im Jahr 2024 Umlagepflicht zur U1, wenn in mehr als der Hälfte der Monate (jeweils am Monatsersten) nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt wurden.

Bei einer Betriebseröffnung im Jahr 2024 ist gewissenhaft zu schätzen, ob mehr als die Hälfte der Monate bis zum Jahresende die Grenze von 30 Arbeitnehmern überschritten wird.



§ 3 Abs. 1 AAG

## 4.1 Arbeitnehmer im Sinne des AAG

Arbeitnehmer	Werden nicht berücksichtigt	Werden berücksichtigt zu
Vollzeitbeschäftigte		100 %
Teilzeitbeschäftigte		
- bis 10 Stunden wöchentlich		25 %
- mehr als 10 Stunden bis 20 Stunden wöchentlich		50 %
- mehr als 20 Stunden bis 30 Stunden wöchentlich		75 %
ABM-Kräfte		100 %
Unständig Beschäftigte		100 %
Arbeitnehmer in Elternzeit	x	
Azubis, Praktikanten, Volontäre	x	
Bundesfreiwilligendienst/ freiwilliger Wehrdienst	x	
Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende	x	
Schwerbehinderte	x	
Vorruhestandsgeldbezieher	x	

Bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, ist von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer 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 das Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz auf arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers basiert, die aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz resultieren.

Für die Feststellung, ob bis zu 30 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden, sieht das Aufwendungsausgleichsgesetz Einschränkungen vor.

Maßgeblich sind zunächst nur die Arbeitnehmer, die **tatsächlich** im Betrieb beschäftigt sind. Deshalb sind Arbeitnehmer, die freiwilligen Wehr- oder Bundesfreiwilligendienst leisten, sich in Elternzeit befinden oder Vorruhestandsgeldbezieher ebenso nicht zu berücksichtigen wie Arbeitnehmer in Altersteilzeit während der Freistellungsphase oder Arbeitnehmer während der voll in Anspruch genommenen Pflegezeit. Bei teilweiser Inanspruchnahme der Pflegezeit sind die für Teilzeitbeschäftigte maßgeblichen Wochenstunden zu beachten.

Nicht berücksichtigt werden ausdrücklich Auszubildende (hierzu gehören auch Praktikanten und Volontäre), Schwerbehinderte und Hausgewerbetreibende und Heimarbeiter. Teilzeitbeschäftigte werden, entsprechend ihrer Arbeitszeit, nicht in vollem Umfang gezählt (s. Tabelle Seite 6 und Beispiel Seite 9).



§ 1 Abs. 1 AAG, § 11 Abs. 1 Nr. 3 AAG


## 5 Berechnung der Umlagebeträge

### 5.1 Beitragspflichtige Einnahmen

Die Umlagebeträge für die U1 und die U2 werden nach den gleichen Grundsätzen wie der Gesamtsozialversicherungsbeitrag berechnet. Dabei ist das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubilden-

den bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen. In der U1 bleibt das Arbeitsentgelt bei Arbeitnehmern mit einem Zeitarbeitsvertrag bis zu vier Wochen außer Ansatz, da für diese Arbeitnehmer keine gesetzliche Entgeltfortzahlung anfällt.

Die Berechnung der BBG erfolgt unter Berücksichtigung der sozialversicherungspflichtigen Tage (SV-Tage). So bleiben beispielsweise Zeiten des Krankengeldbezugs als beitragsfreie Zeiten unberücksichtigt.

 § 7 Abs. 2 AAG, § 10 AAG

## 5.2 Umlagesätze (Beitragsätze)

Die Umlagesätze für U1 und U2 werden getrennt festgesetzt. Die Höhe des Umlagesatzes wird von den Arbeitgebervertretern im Verwaltungsrat der Krankenkassen bestimmt und in der Satzung festgeschrieben. Der Verwaltungsrat der Ersatzkassen besteht nur aus Arbeitnehmervertretern. Daher sind bei den Ersatzkassen die Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände zu beteiligen.

 § 9 Abs. 1 AAG, § 7 Abs. 1 AAG

## 6 Abführung der Umlagebeträge

Die Umlagebeträge werden zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag bzw. bei geringfügig Beschäftigten mit den Pauschalbeträgen abgeführt und im Beitragsnachweis unter den Beitragsgruppen U1 bzw. U2 abgeführt.



## Beispiel für die Feststellung der Umlagepflicht in der U1 für das Jahr 2024

Beschäftigte		Zu berücksichtigende Arbeitnehmer in den Monaten Januar bis Dezember 2023												
Anzahl Beschäftigte	beschäftigt als	wöchentl. Arbeitszeit in Std.	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
1	Betriebsleiter	375	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	Schreinermeister	375	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	Schreinermeister (schwerbehindert)	375	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Schreinergesellen	375	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1	Schreinergeselle	28,0	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
1	Schreinergeselle (ab 15.07.2023 schwerbehindert)	28,0	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0	0	0	0	0
3	Schreinergesellen	16,0	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
1	Schreinergeselle	10,0	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
1	Schreinergeselle (bis 20.03.2023 Jugendfreiwilligendienst)	375	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Büroangestellte	375	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	Büroangestellte (schwerbehindert)	375	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	Büroangestellte (ab 01.02.2023)	25,0	0	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
1	Büroangestellte (Ende Beschäftigung: 15.01.2023)	25,0	0,75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Auszubildende zum Schreiner	375	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	Raumpflegerin	14,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
1	Raumpflegerin	10,0	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
1	Praktikant	375	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zu berücksichtigende Arbeitnehmer insgesamt:</b>			<b>29,75</b>	<b>29,75</b>	<b>29,75</b>	<b>30,75</b>	<b>30,75</b>	<b>30,75</b>	<b>30,75</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Im Ergebnis ist festzustellen, dass der Arbeitgeber in 2023 in acht Monaten die Grenze von 30 Arbeitnehmern nicht überschreitet. Daher ist der Betrieb im Kalenderjahr 2024 umlagepflichtig zur U1.

## 7 Erstattung der Aufwendungen in der U1

Erstattungsfähig ist das fortgezahlte Arbeitsentgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), also die Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Ist tarif- oder arbeitsvertraglich darüber hinausgehend Arbeitsentgelt gezahlt worden, ist dieses nicht erstattungsfähig. Erstattungsfähig sind zusätzlich die auf die Entgeltfortzahlung entfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern. Erstattungsfähig ist auch der Arbeitgeberanteil zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

Der gesetzlich vorgegebene Erstattungssatz beträgt 80 %.



§ 1 Abs. 1 AAG

Die Höhe der Erstattung kann durch eine Satzungsregelung eingeschränkt werden.

Denkbar sind hierbei

- eine Senkung des Erstattungssatzes, wobei auch unterschiedliche Erstattungssätze angeboten werden können, 40 % aber nicht unterschritten werden dürfen,
- die Begrenzung des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts auf die BBG der Rentenversicherung,
- eine Kürzung oder der Ausschluss der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.



§ 9 Abs. 2 AAG

### **Beispiel**

Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers	18.04. bis 26.04.2024
Tägliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag)	8 Stunden
Stundenlohn	15,00 Euro
Zusätzlich:	
Vermögenswirksame Leistungen (VL) – kalendertäglich	1,20 Euro

### **Berechnung Entgeltfortzahlung:**

18.04. bis 26.04.2024 (7 Arbeitstage à 8 Stunden):	56 Stunden
56 Stunden x 15,00 Euro:	840,00 Euro
VL 18.04. bis 26.04.2024:	
9 Kalendertage x 1,20 Euro =	10,80 Euro
Summe Entgeltfortzahlung:	850,80 Euro

### **Berechnung Erstattung U1:**

80 % (Erstattungssatz) x 850,80 Euro (Entgeltfortzahlung) =	680,64 Euro
(zum Antrag siehe Punkt 12 auf Seite 15)	

## **8 Erstattung der Aufwendungen in der U2**

Während der Schutzfristen, sechs Wochen vor und acht (bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei ärztlich festgestellter Behinderung des Kindes zwölf) Wochen nach der Entbindung zahlt die Krankenkasse in der Regel Mutterschaftsgeld bis zu einem Betrag von 13,00 Euro täglich.

Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt bis zu einem Gesamtbetrag von 210,00 Euro.

Zum Mutterschaftsgeld hat der Arbeitgeber einen Zuschuss bis zur Höhe des Nettoentgelts zu zahlen. Dabei wird aber immer von einem Mutterschaftsgeld von 13,00 Euro täglich ausgegangen.

Dieser Zuschuss ist in voller Höhe zu erstatten.

Erstattungsfähig ist auch die Entgeltfortzahlung, die der Arbeitgeber während der nach dem Mutterschutzgesetz bestehenden Beschäftigungsverbote leisten muss.

Die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge und die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern und der Arbeitgeberanteil zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind ebenfalls erstattungsfähig.

Auch diese Leistungen des Arbeitgebers werden zu 100 % erstattet. Aber: Bei den Arbeitgeberbeitragsanteilen ist statt der Erstattung in tatsächlicher Höhe auch eine pauschale Erstattungsregelung möglich.



§ 1 Abs. 2 AAG

### **Beispiel**

#### **Berechnung Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (U2)**

*Schutzfrist einer Arbeitnehmerin vom 08.02. bis 16.05.2024.*

*Die Arbeitnehmerin hat ein gleich bleibendes Monatsgehalt von 2.450,00 Euro brutto und 1.592,50 Euro netto. Die Krankenkasse zahlt ein kalendertägliches Mutterschaftsgeld von 13,00 Euro.*

#### **Berechnung:**

*Netto Gehalt 1.592,50 Euro : 30 = 53,08 Euro kalendertäglich.*

*53,08 Euro – 13,00 Euro Mutterschaftsgeld = 40,08 Euro  
kalendertäglicher Zuschuss*

*Vom 08.02. bis 16.05.2024 (99 Kalendertage x 40,08 Euro)  
= 3.967,92 Euro.*

*Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 3.967,92 Euro ist in voller Höhe zu erstatten (zum Antrag siehe Punkt 12 auf Seite 15).*

## 8.1 Freiwilligendienstleistende

Teilnehmer an Freiwilligendiensten sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG). Sie beziehen kein Arbeitsentgelt, sondern erhalten für ihre Tätigkeit neben einem Taschengeld grundsätzlich Unterkunft und Verpflegung (Sachbezug) bzw. dessen Abgeltung, Dienstkleidung und ggf. Fahrtkostenerstattung. Für das Taschengeld gilt eine bundesweite Höchstgrenze von 6 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung (2024: 6 % = 453,00 Euro). Für sie können daher weder Erstattungsansprüche nach § 1 Abs. 1 AAG geltend gemacht werden, noch sind U1-Umlagen zu erheben. Sie sind ferner bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers (s. Punkt 4.1.) nicht zu berücksichtigen.

Abweichend hiervon werden Frauen, die einen Freiwilligendienst leisten, in das U2-Verfahren einbezogen. Gleichzeitig geht damit für Arbeitgeber die Verpflichtung einher, für alle Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem BFDG oder dem JFDG Umlagen nach dem Ausgleichsverfahren U2 zu zahlen.

Zum Hintergrund: Frauen, die einen Freiwilligendienst leisten, sind hinsichtlich ihrer Schutzrechte Arbeitnehmerinnen in regulären Arbeitsverhältnissen gleichgestellt. Daher finden auch die Regelungen des Mutterschutzgesetzes auf sie entsprechende Anwendung – u.a. verbunden mit dem Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie auf Arbeitsentgelt bei einem Beschäftigungsverbot.

## 9 Versagen und Rückforderung der Erstattung

Solange der Arbeitgeber die erforderlichen Angaben zur Feststellung der Umlagepflicht nicht macht, kann die Krankenkasse den Erstattungsanspruch versagen. Desgleichen kann die Krankenkasse Erstattungen zurückfordern, wenn der Arbeitgeber schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat. Eine Rückforderung ist auch möglich, wenn der Arbeitgeber eine Erstattung erhalten hat, obwohl er wusste oder wissen musste, dass der Erstattungsanspruch nicht besteht.



§ 4 AAG

## 10 Abtretung eines Schadenersatzanspruches

Beantragt der Arbeitgeber eine AAG-Erstattung und ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf die Schädigung durch einen Dritten zurückzuführen, so kann die Erstattung nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber seinen Schadenersatzanspruch bis zur anteiligen Höhe des Erstattungsbetrages an die Ausgleichskasse abtritt. Zu diesem Zweck enthält der maschinelle Erstattungsantrag (s. Punkt 12) ein Datenfeld für die rechtsverbindliche Abtretung. Dieses kann mit „J“ (= Ja) oder „N“ (= Nein) belegt werden.

Durch die Abtretung wird die Krankenkasse gegenüber dem Schädiger aktiv legitimiert. Der Arbeitgeber hat der Krankenkasse die zur Durchsetzung des abgetretenen Anspruchs erforderlichen Auskünfte zu erteilen und etwaige Beweismittel zur Verfügung zu stellen.



§ 5 AAG

## 11 Verjährung des Erstattungsanspruches

Der Arbeitgeber kann den Erstattungsanspruch geltend machen, wenn er die Leistung, z. B. die Entgeltfortzahlung (EFZ), erbracht hat. Der Erstattungsanspruch verjährt dann vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Entgeltfortzahlung erbracht wurde.



§ 6 Abs. 1 AAG

## **12 Maschinelles Antragsverfahren**

Zur Erstattung der Entgeltfortzahlung benötigt die Krankenkasse verschiedene Angaben zu Dauer und Höhe des gezahlten Entgelts. Der entsprechende Antrag ist vom Arbeitgeber maschinell an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln. Dabei dürfen die Erstattungsanträge nur durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder systemgeprüften Ausfüllhilfen (z. B. SV-Meldeportal) abgegeben werden. Die Datenannahmestelle bestätigt dem Arbeitgeber den Dateneingang. Anschließend werden die Daten auf Plausibilität geprüft. Für fehlerfreie Verarbeitungen erhält der Absender eine elektronische Verarbeitungsbestätigung. Die Daten gelten damit als dem Adressaten zugegangen. Ist die Datenlieferung allerdings fehlerhaft, wird diese von der Datenannahmestelle maschinell zurückgewiesen. Die Verarbeitungsbestätigungen und Fehlermeldungen werden dem Ersteller der Datei über den GKV-Kommunikationsserver bereitgestellt.

### **12.1 Angabe des mutmaßlichen Entbindungstages**

Damit die Krankenkasse die Anträge für die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei einem Beschäftigungsverbot bzw. für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld überprüfen kann (s. Punkt 8), muss sie Kenntnis über den sogenannten mutmaßlichen Entbindungstag haben. Daher ist dessen Angabe bei Anträgen auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen für ein Beschäftigungsverbot bzw. für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld Anfang 2022 verpflichtend geworden.

### **12.2 Elektronische Rückmeldung bei Abweichungen**

Die Krankenkassen teilen den Arbeitgebern Abweichungen zwischen dem ursprünglich beantragten Erstattungsbetrag und dem von den Krankenkassen festgestellten Erstattungsbetrag und die Gründe hierfür durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung mit. Die maschinelle Rückmeldung erfolgt auch dann, wenn dem Antrag im vollen Umfang entsprochen wurde oder dem Antrag vollständig nicht entsprochen werden kann.

Ihre BKK-Arbeitgebersversicherung

Telefon: **0391 72518-100**  
Internet: **[www.bkk-aag.de](http://www.bkk-aag.de)**  
Mail: **[info@bkk-aag.de](mailto:info@bkk-aag.de)**

**BKK**   
LANDESV  
MITTE   
ARBEITGEBERVERSICHERUNG