Entgeltbescheinigung – Pflegeunterstützungsgeld

zur Berechnung von Pflegeunterstützungsgeld bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) (zur Vorlage bei der Pflegekasse bei der AOK PLUS – Die Gesundheitskasse)

vom Antragsteller anzugeben

Name, Vorname des Angehörigen: _____

Krankenversicherungsnummer: _____

Beschäftigte/-r:
(Name, Vorname) _____

Rentenversicherungsnummer: |_|_| |_|_|_|_|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Beitragsgruppenschlüssel: _____

Name der Krankenkasse/Versicherung: _____

Betriebsnummer des Arbeitgebers: |_|_|_|_|_|_|_|_|

Rechtskreis: ☐ Ost ☐ West

1. Angaben zum Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis wurde beendet zum: _____

2. Angaben zur Freistellung

2.1 Wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung von der Arbeit freigestellt

vom: _____ bis: _____

2.2 Wurde am ersten Tag der kurzeitigen Arbeitsverhinderung teilweise gearbeitet, aber für den gesamten Tag Arbeitsentgelt gezahlt?

ja ☐ nein ☐

Im Freistellungszeitraum liegt ein Wochenende (Samstag/Sonntag).
Es wurde für diese Tage ein Arbeitsentgelt weitergezahlt.

ja ☐ nein ☐ Bemerkungen _____

2.3* Anzahl der Arbeitstage im Freistellungszeitraum: _____

2.4* Der Anspruch auf bezahlte Freistellung für den unter 2.1 genannten Zeitraum ist ausgeschlossen:

☐ durch Tarifvertrag
☐ durch Betriebsvereinbarung
☐ durch Arbeitsvertrag
☐ sonstige Entgeltersatzleistung
☐ gegeben für ____ Arbeitstage

2.5* Der Anspruch auf bezahlte Freistellung für den unter 2.4 genannten Zeitraum

bestand für den Zeitraum vom: _____ bis: _____

3. Arbeitsentgelt

3.1* Höhe des/der während der Freistellung ausgefallenen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts/die Heuer einschließlich ausgefallener Sachbezüge und lohnsteuerfreier, aber sozialversicherungspflichtiger Zuschläge nach Durchführung der Entgeltumwandlung. Dabei werden einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, Kindergeld sowie die Gleitzonenregelung nicht berücksichtigt.

Brutto (EUR) _____ Netto (EUR) _____

3.2* Wurden in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Freistellung beitragspflichtige Einmalzahlungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) gewährt?

ja ☐ nein ☐

3.3 Bei privat krankenversicherten Beschäftigten wurde der Zuschuss nach § 257 Abs. 2 SGB V anteilig gekürzt?

ja ☐ nein ☐

_____

Datum, Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers, Telefon

Die mit einem* gekennzeichneten Positionen sind auf der Folgeseite erläutert.

Hinweis zum Datenschutz:
Die Daten werden zur Erfüllung unserer Aufgaben nach § 94 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) zum Zweck der Bearbeitung des Antrags auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44 a SGB XI erhoben und verarbeitet. Ihr Mitwirken ist nach § 98 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) erforderlich. Fehlende Mitwirkung kann zu Nachteilen (z. B. bei den Leistungsansprüchen des Versicherten) führen. Allgemeine Informationen zur Datenverarbeitung und zu Ihren Rechten finden Sie unter aok.de/plus/datenschutzrechte.

Erläuterungen

zu 2.3
Hier ist ausschließlich die Zahl der **Arbeitstage** anzugeben, **an denen** wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung in dem unter 2.1 gemeldeten Zeitraum nicht gearbeitet wurde, ansonsten aber **hätte gearbeitet werden müssen**.

Wenn die Frage 2.2 mit „ja“ beantwortet wurde, ist dieser Tag nicht als Arbeitstag mit anzugeben.

zu 2.4
Hier ist für den Freistellungszeitraum (2.1) zu melden, ob und ggf. wodurch der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht bzw. ausgeschlossen wurde.

Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist Auszubildenden die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Der bestehende Entgeltfortzahlungsanspruch durch den Arbeitgeber kann nicht abgedungen werden; ist also vorrangig vor dem Krankengeld nach § 45 SGB V zu erfüllen.

Für die Ausbildung im Gesundheitswesen findet jedoch das BBiG keine Anwendung (vgl. § 22 KrPflG, § 26 HebG, § 28 AltPflG), so dass hier die allgemeinen Voraussetzungen zum Entgeltfortzahlungsanspruch (Ausschluss bzw. Begrenzung) bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gelten.

zu 2.5
Hier ist der **Zeitraum** anzugeben, für den eine **bezahlte Freistellung** gemäß 2.4 gewährt wurde.

zu 3.1.
Bruttoarbeitsentgelt:

Hier ist das während des Freistellungszeitraums (2.1) **ausgefallene laufende, dem Grunde nach beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (ohne Begrenzung auf eine Beitragsbemessungsgrenze)** zu melden; notwendig u. a. für die Beitragsermittlung durch den Sozialversicherungsträger.

Als Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne gilt das laufende Sozialversicherungsbruttoentgelt (SV-Brutto) analog § 1 Abs. 2 Nr. 2 b Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV), welches nicht auf die Beitragsmessungsgrenze (BBG) gekürzt ist. Dabei ist zu beachten, dass sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlungen kein SV-Brutto im Sinne der EBV darstellen. Damit sind keine Besonderheiten - wie beim Krankengeld - zu berücksichtigen.

Berechnung ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt:

Ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt = Brutto 1 – Brutto 2

Zur Ermittlung des ausgefallenen Bruttoarbeitsentgelts müssen zwei Hilfswerte Brutto 1 und Brutto 2 ermittelt werden.

- Brutto 1 ist fiktiv zu ermitteln. Es ist das laufende SV-Brutto analog § 1 Abs. 2 Nr. 2b EBV (nicht auf BBG gekürzt), welches für den Arbeitnehmer in diesem Abrechnungszeitraum abgerechnet worden wäre, wenn die Freistellungstage mit Entgeltfortzahlung vergütet worden wären.

- Brutto 2 ist das laufende SV-Brutto analog § 1 Abs. 2 Nr. 2b EBV (nicht auf BBG gekürzt), welches für den Arbeitnehmer in diesem Abrechnungszeitraum tatsächlich abgerechnet wurde (Ist-Arbeitsentgelt laut Abrechnung).

Liegen in einem Abrechnungszeitraum **mehrere nicht nahtlos aneinander schließende Freistellungszeiträume** vor, ist das Brutto 1 für alle Freistellungstage kumuliert zu ermitteln. Da für jeden Freistellungszeit-

raum eine einzelne Meldung abzugeben ist, ist das ermittelte kumulierte ausgefallene Bruttoarbeitsentgelt auf die Kalendertage der Freistellungen entsprechend zu verteilen.

Aufteilung bei mehreren Freistellungen:

Bei mehreren Freistellungen (z. B. 1x 4 und 1x 5 Kalendertage) =
Berechnung des Brutto 1 für 9 Freistellungstage

Brutto 1 – Brutto 2 = Gesamtausfall für Freistellungen im Abrechnungszeitraum

Gesamtausfall/9 Tage * 4 Tage=ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt Freistellungszeitraum 1
Gesamtausfall/9 Tage * 5 Tage=ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt Freistellungszeitraum 2

Liegen neben der Freistellung weitere Fehlzeiten aus anderen Gründen (z. B. unbezahlter Urlaub, Bezug von Krankengeld) vor, sind diese bei der Ermittlung des Brutto 1 und 2 nicht gesondert herauszurechnen. Hierbei ist auf das tatsächliche Ist-Arbeitsentgelt laut Abrechnung abzustellen, in welchem auch die Kürzung aufgrund der Fehlzeit(en) bereits enthalten ist.

Folgende allgemeine Vorgaben sind zu beachten:

- Eine Nachzahlung aufgrund einer **rückwirkenden Entgelterhöhung** wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall mitbescheinigt, wenn sie sich auf den maßgebenden Freistellungszeitraum (2.1) bezieht. Dies gilt auch dann, wenn die Nachzahlung für die Berechnung der Beiträge aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt worden ist.

- Bei Arbeitsentgelten innerhalb der **Gleitzone** (§ 20 Abs. 2 SGB IV) ist das tatsächliche (nicht das beitragspflichtige) Bruttoarbeitsentgelt zu melden.

- Bei **Seeleuten** ist die während der Freistellung ausgefallene Heuer zu melden.

Die Übermittlung einer Meldung (ggf. auch für einen Teilzeitraum der Freistellung bei abrechnungszeitraumübergreifendem Verlauf) ist nur dann vorzunehmen, wenn für den zu meldenden Freistellungszeitraum Arbeitsentgelt tatsächlich ausgefallen ist.

Nettoarbeitsentgelt:

Hier ist das während des Freistellungszeitraums (2.1) ausgefallene laufende Nettoarbeitsentgelt zu melden. Das ausgefallene Nettoarbeitsentgelt in diesem Sinne ist die Differenz zwischen dem Nettoarbeitsentgelt aus Brutto 1 (Definition siehe oben 3.1 Brutto) und dem Nettoarbeitsentgelts aus Brutto 2 (Definition siehe oben 3.1 Brutto).

Berechnung ausgefallenes Nettoarbeitsgelt:

Ausgefallenes Nettoarbeitsentgelt = Netto 1 – Netto 2

Zur Ermittlung des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts müssen zwei Hilfswerte Netto 1 und Netto 2 ermittelt werden.

- Netto 1 ist fiktiv aus dem Brutto 1 zu ermitteln.
- Netto 2 ist ggf. fiktiv aus dem Brutto 2 zu ermitteln.

Fiktive Berechnung des Nettoarbeitsentgelts:

Netto 1 = Brutto 1
– fiktive Beitragslast des Versicherten aus Brutto 1
– fiktive Steuerlast des Versicherten aus Steuerbrutto 1

Netto 2 = Brutto 2
– ggf. fiktive Beitragslast des Versicherten aus Brutto 2
– ggf. fiktive Steuerlast des Versicherten aus Steuerbrutto 2

Zur Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts müssen fiktiv die Beitrags- und Steuerlast, unter Berücksichtigung der entsprechend anteiligen SV- und Steuertage, ermittelt werden. Eine fiktive Berechnung der Beitrags- und Steuerlast ist notwendig, weil z. B. beitragspflichtige Anteile von Einmalzahlungen oder die Besonderheiten innerhalb der Gleitzone nicht bei der Ermittlung des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts berücksichtigt werden dürfen, welche in den tatsächlich abgerechneten Werten enthalten sein können.

- Zur Bestimmung der Beitragslast werden die SV-Beiträge aus dem zu Grunde liegenden Bruttowerten (Brutto 1 bzw. 2 (3.1 Brutto)) berechnet.

    - Bei freiwillig Krankenversicherten ist der um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen.

Berechnung Beitragsanteil freiwilliger Versicherter zur KV/PV

Gesamtbeitrag zur KV und PV
- Arbeitgeberzuschuss
= Beitragsanteil des Versicherten

Vom Bruttoarbeitsentgelt darf nur der Beitragsanteil des Versicherten abgezogen werden.

    - Für privat Krankenversicherte ist der um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderte Beitrag des Versicherten zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen (bei Meldegrund 23).

    - Beiträge der Arbeitnehmer zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen, für eine Winterbeschäftigungsumlage sowie weitere gesetzlich vorgesehene Beiträge (z. B. Arbeits- und Arbeitnehmerkammerbeiträge (Bremen und Saarland)) sind analog der gesetzlichen Abgaben vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen. Arbeitnehmeranteile an Beiträgen, welche ausschließlich auf Basis von Tarif- oder Arbeitsverträgen verpflichtend vorgesehen sind, sind keine gesetzlichen Abzüge.

    - Bei Arbeitsentgelten innerhalb der Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) ist aus dem tatsächlichen (nicht dem beitragspflichtigen) Bruttoarbeitsentgelt ein fiktives Nettoarbeitsentgelt auf der Basis der allgemeinen Beitragsermittlungsgrundsätze – also ohne Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone – zu ermitteln.

- Zur Bestimmung der Steuerlast werden die Lohnsteuer, Kirchensteuer und der Solidarzuschlag aus dem Steuerbrutto (Steuerbrutto 1 bzw. 2) berechnet. Als Werte für die Steuerberechnung sind anzusetzen:

    - Steuerbrutto 1 ist fiktiv zu ermitteln. Es ist das laufende Steuerbrutto analog § 1 Abs. 2 Nr. 2b EBV (nicht auf die BBG gekürzt), welches für den Arbeitnehmer in diesem Abrechnungszeitraum abgerechnet worden wäre, wenn die Freistellungstage mit Entgeltfortzahlung vergütet worden wären.

    - Steuerbrutto 2 ist das laufende Steuerbrutto analog § 1 Abs. 2 Nr. 2b EBV (nicht auf die BBG gekürzt), welches für den Arbeitnehmer in diesem Abrechnungszeitraum tatsächlich abgerechnet wurde (Ist-Arbeitsentgelt laut Abrechnung).

Bei Kurzarbeit (auch Saison- oder Transferkurzarbeit) während der Freistellung setzt sich das Nettoarbeitsentgelt aus dem ausgefallenen Kurzarbeitergeld, dem ggf. tatsächlich ausgefallenen Nettoarbeitsentgelt und dem ggf. ausgefallenen Aufstockungsbetrag zusammen. Das ausgefallene Nettoarbeitsentgelt ist somit nicht aus dem SV-Brutto (Soll-Entgelt) zu ermitteln.

Liegen in einem Abrechnungszeitraum mehrere nicht nahtlos aneinander schließende Freistellungszeiträume, ist das Netto 1 entsprechend dem Brutto 1 (3.1 Brutto) für alle Freistellungstage kumuliert zu ermitteln. Da für jeden Freistellungszeitraum eine einzelne Meldung abzugeben ist, ist das ermittelte kumulierte ausgefallene Nettoarbeitsentgelt auf die Kalendertage der Freistellungen entsprechend zu verteilen.

Aufteilung bei mehreren Freistellungen

Bei mehreren Freistellungen (z. B. 1x 4 und 1x 5 Kalendertage) =
Berechnung des Netto 1 für 9 Freistellungstage

Netto 1 – Netto 2 = Gesamtausfall für Freistellungen im Abrechnungszeitraum

Gesamtausfall/9 Tage * 4 Tage=ausgefallenes Nettoarbeitsentgelt Freistellungszeitraum 1
Gesamtausfall/9 Tage * 5 Tage=ausgefallenes Nettoarbeitsentgelt Freistellungszeitraum 2

zu 3.2
Es ist zu bescheinigen, ob **in den letzten 12 Kalendermonaten** vor Beginn der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung dem Grunde nach **beitragspflichtige Einmalzahlungen** (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld nach § 23a SGB IV) gewährt wurden. Die Beitragsbemessungsgrenze der jeweiligen Sozialversicherungsträger ist bei der Beurteilung nicht zu berücksichtigen.