

Umlageverfahren

Zu den Sozialversicherungsabgaben, zählen weiterhin noch 3 Komponenten, die jedoch der Arbeitgeber allein zu tragen hat. Hierzu zählen zum Einen die **Umlagen „U1“** und **„U2“**.

Wir erklären Ihnen, was es damit auf sich hat.

Kurz als Video erklärt - Umlageverfahren U1 und U2

Bitte für das Video akzeptieren.

U1

Die **Umlage „U1“** ist eine Zahlung, die der Arbeitgeber, für jeden seiner Arbeitnehmer an die jeweilige Krankenkasse zahlt, um im Krankheitsfall einen Teil des fortgezählten Bruttoentgelts im Krankheitszeitraum, zurückerstattet zu bekommen.

Der Arbeitgeber darf bezüglich des Beitragssatzes zur Umlage „U1“, zwischen verschiedenen Sätzen, die jede Krankenkasse in Deutschland individuell anbietet, wählen.

Dabei werden die Sätze, je nach Höhe, grob in „ermäßigt“, „allgemein“ oder „erhöht“ eingeteilt.

Der ausgewählte Satz bestimmt, wie viel der Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet bekommt, falls der betroffene Arbeitnehmer einmal krank ist. Demnach sollte der Arbeitgeber den Umlagesatz unter dem Gesichtspunkt wählen, wie krankheitsanfällig er den oder die Arbeitnehmer, die der gleichen Krankenkasse angehören, einschätzt. Der U1- Satz kann nämlich nicht pro Arbeitnehmer, sondern nur pro Krankenkasse bestimmt werden.

Berechnungsbeispiel U1

Zum besseren Verständnis hierzu ein Beispiel:

Arbeitgeber A beschäftigt 3 Arbeitnehmer. 2 Arbeitnehmer gehören der Krankenkasse „KK 1“ an, der dritte Arbeitnehmer gehört der Krankenkasse „KK 2“ an.

Alle Arbeitnehmer verdienen, vereinfachungshalber, 3000,00 € Bruttogehalt pro Monat. Der Arbeitgeber soll nun einen U1- Satz auswählen.

Krankenkasse „KK 1“ bietet folgende Umlagesätze an (Erstattungssätze in Klammern):

1. 3,2 % (80 %)
2. 2,7 % (65 %)

3. 2,3 % (55 %)
4. 1,8 % (40 %)

Da gleich zwei verschiedene Arbeitnehmer der Krankenkasse „KK 1“ angehören, muss der Arbeitgeber nun einen Umlagesatz wählen, der auch für beide Arbeitnehmer angewendet werden soll, da er den Umlagesatz nicht pro Arbeitnehmer, sondern eben nur pro Krankenkasse auswählen kann. Er entscheidet sich für den „allgemeinen“ Umlagesatz (Umlagesatz „2.“). Dieser beträgt hier 2,7 %.

Welcher Umlagesatz, als der „allgemeine“ Umlagesatz bezeichnet werden soll, darf die Krankenkasse grundsätzlich selbst festlegen und ist im Zweifel auch bei der jeweiligen Krankenkasse zu erfragen.

Die Auswahl des Arbeitgebers hat zur Folge, dass er für beide Arbeitnehmer jeweils 2,7 %

(siehe „2.“ Umlagesatz) des Bruttogehalts pro Monat, an die Krankenkasse abführen muss.

Somit fallen für diese beiden Arbeitnehmer, jeweils **81,00 €** (3000,00 € x 2,7 %) U1- Umlage an, die allein vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Diese Abgabe bezeichnet man als U1- Umlage.

Nähere Erläuterungen zur Umlage "U1"

Dieser Beitrag wird von den Arbeitgebern in Deutschland solidarisch gezahlt, egal ob die entsprechenden Arbeitnehmer tatsächlich krank werden oder nicht.

Die Teilnahme am U1- Umlageverfahren ist für alle Unternehmen mit bis zu 30 Arbeitnehmern Pflicht (Achtung, hier werden bestimmte Arbeitnehmer wie Praktikanten, Schwerbehinderte oder Teilzeitbeschäftigte gar nicht oder nur teilweise angerechnet).

Firmen die **mehr als 30 Arbeitnehmer** beschäftigen, haben ein Wahlrecht, ob sie am U1- Umlageverfahren teilnehmen möchten oder nicht.

Was ist nun aber der Nutzen dieser U1-Umlage?

An jedem der frei wählbaren Umlagesätze, sind Erstattungssätze geknüpft. Diese sind im Beispiel durch die Prozentzahlen in Klammern (siehe oben) dargestellt. Sie geben an, wie viel Prozent vom Verdienst eines erkrankten (arbeitsunfähigen) Arbeitnehmers, der Arbeitgeber von der entsprechenden Krankenkasse erstattet bekommt.

In unserem Falle beträgt die Höhe der Erstattung **65 %**, da der Arbeitgeber den Umlagesatz **2,7 %** gewählt hat.

Warum benötigt der Arbeitgeber eine Erstattung?

Wie Sie eventuell aus Ihrem eigenen Arbeitsverhältnis wissen, insofern Sie nicht selbstständig sind, bedeutet eine Woche Arbeitsunfähigkeit, beispielsweise wegen einer Grippe, nicht, dass Sie für diese Zeit kein Gehalt bzw. keinen Lohn bekommen. Denn auch bei einer Krankheitszeit, von längstens 6 Wochen, erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber eine sogenannte Entgeltfortzahlung. Ihr Verdienst wird Ihnen also, glücklicherweise, trotz Krankheit weiter gezahlt, obwohl Sie dem Arbeitgeber in dieser Zeit keine Leistung erbringen können.

Durch die Teilnahme am U1- Verfahren, bekommt der Arbeitgeber jedoch einen Teil dieses Geldes, von der entsprechenden Krankenkasse zurück.

Hierzu stellt der Lohnabrechner einen sogenannten **AAG- Antrag**

(**AAG= Aufwendungsausgleichsgesetz**), in dem der Krankenkasse der zu erstattende Zeitraum und die Höhe des ausgefallenen Verdienstes mitgeteilt wird.

Abgeglichen werden diese Anträge übrigens mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die der

Arbeitnehmer vom Arzt bekommt und deshalb unverzüglich bei der Krankenkasse und auch beim Arbeitgeber einzureichen ist.

Nehmen wir also an, einer der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel, wird tatsächlich im Monat September für 10 Arbeitstage krank und legt hierzu den entsprechenden Krankenschein beim Arbeitgeber und bei der Krankenkasse vor.

Der Arbeitnehmer verdient, wie oben angekündigt, 3000,00 € im Monat, der September hat 30 Kalendertage.

Pro Kalendertag verdient der Arbeitnehmer also 100,00 € (3000,00 € : 30 Tage). Für die 10 Krankheitstage im September, hat er also vom Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 1000,00 € erhalten (100,00 € x 10 Krankheitstage). Hiervon bekommt der Arbeitgeber nun 65 %, also 650,00 €, zurückerstattet. Hinzu kommt weiterhin die Erstattung von Sozialversicherungsaufwendungen in der gleichen prozentualen Höhe, denn wir dürfen nicht vergessen, dass der Arbeitgeber während der Krankheit nicht nur das Arbeitsentgelt weiter gezahlt hat, sondern auch die dazugehörigen Beiträge zu Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Durch das Verfahren wird auch deutlich, dass es sich für den Arbeitnehmer lohnt, einen hohen Umlagesatz zu wählen, wenn seine Arbeitnehmer dazu neigen, öfter krank zu sein. Umgedreht spart man Kosten, wenn man für Arbeitnehmer, die seltener oder gar nicht krank werden, einen niedrigeren Umlagesatz wählt. Die Entscheidung über den richtigen Umlagesatz ist mitunter nicht so einfach, da beispielsweise, wie im Beispiel beschrieben, auch mehrere Arbeitnehmer ein und derselben Krankenkasse angehören können. Und wir erinnern uns: Der Umlagesatz kann nur pro Krankenkasse, nicht aber pro Arbeitnehmer gewählt werden.

Um unser Beispiel zu Ende zu führen:

Die Krankenkasse „KK 2“ bietet hingegen folgende Umlagesätze an (Erstattungssätze in Klammern):

1. 2,7 % (65 %)
2. 2,3 % (55 %)

Hieran sehen wir, dass die Krankenkassen auch eine unterschiedliche Anzahl von Umlagesätzen anbieten dürfen. Der Arbeitgeber hat hier nur die Wahl zwischen 2 Sätzen. Bei der Krankenkasse „KK 1“ waren es 4.

Der Arbeitgeber wählt nun den Umlagesatz in Höhe von 2,3 % aus, da er diesen für den betreffenden Arbeitnehmer für ausreichend hält. Dieser Umlagesatz stellt hier den „ermäßigten“ Satz dar.

Dies kann er ohne Weiteres tun, da er für unterschiedliche Krankenkassen (hier zum Einen für Krankenkasse „KK 1“ und zum Anderen für Krankenkasse „KK 2“), auch unterschiedliche Beitragssätze auswählen kann.

Übrigens sind **nicht** alle Bestandteile vom Lohn oder Gehalt eines Arbeitnehmers U1-pflichtig. So darf z.B. einmalig gezahltes Weihnachtsgeld nicht mit in die Berechnung einfließen, um nur eines von vielen Beispielen zu nennen. Stark vereinfacht kann man dazu festhalten, dass nur laufende, also regelmäßig gezahlte, monatlich wiederkehrende Lohn- oder Gehaltsbestandteile U1-pflichtig sind, insofern Sie der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Auf alle Möglichkeiten wollen wir allerdings an dieser Stelle nicht eingehen.

Prüfung der Umlagepflicht U1 für den Arbeitgeber

Ab wann ist ein Arbeitgeber U1-Umlagepflichtig? Mit dem [Umlagepflichtrechner](#) von unserer Webseite können Arbeitgeber prüfen, ob Ihr Unternehmen bei Umlagepflicht (U1) Anspruch auf eine Erstattung im Fall einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat.

U2

Eine weitere Umlage, die allein der Arbeitgeber trägt, ist die **U2- Umlage**. Sie ist, grundsätzlich ohne Ausnahme, von jedem Arbeitgeber an die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers abzuführen und stellt einen Ausgleich für die finanziellen Belastungen der Unternehmen, für die Mutterschutzzeit von Arbeitnehmerinnen dar.

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, so befindet sie sich aufgrund gesetzlicher Vorgaben, einige Wochen vor und einige Wochen nach der Geburt des Kindes, in der sogenannten Mutterschutzphase. In dieser Zeit darf die Arbeitnehmerin ihrer Tätigkeit nicht nachgehen, erhält jedoch natürlich weiterhin Lohn bzw. Gehalt vom Arbeitgeber (ähnlich wie bei Krankheit). Hieraus entstehen dem Arbeitgeber jedoch keine Nachteile, da ihm hier, anders als bei der U1- Umlage, sogar 100 % der nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Ausgaben, komplett von der Krankenkasse der Arbeitnehmerin zurückerstattet werden.

Diese Erstattungen werden aus der U2- Umlage finanziert.

Natürlich müssen auch hier, im Vorfeld, diverse Anträge vom Arbeitgeber, manchmal auch in Zusammenarbeit mit dem Lohnabrechner, ausgefüllt werden.

Auch die U2- Umlage ist ein solidarischer Beitrag, der für alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu zahlen ist, also auch für männliche Arbeitnehmer, obwohl diese nicht vom Mutterschutz betroffen sind.

Den U2- Umlagesatz kann jede Krankenkasse individuell festlegen, allerdings gibt es hier für den Arbeitgeber kein Wahlrecht zwischen mehreren Sätzen. Ansonsten erfolgt die Berechnung der monatlichen Abgaben nach dem gleichen Grundprinzip, wie bei der U1- Umlage. Die Sätze für die U2- Umlage liegen prozentual niedriger als bei der „U1“. Ein realistischer Ansatz für einen U2- Satz, wäre beispielsweise 0,35 % vom Bruttoverdienst des jeweiligen Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber auch hier allein zu tragen hat.

Die Insolvenzgeldumlage

Nun fehlt uns noch die versprochene 3. Komponente.

Die letzte arbeitgeberfinanzierte Umlage, die für die Lohnabrechnung relevant ist, ist die sogenannte **Insolvenzgeldumlage**.

Kurz erklärt - die Insolvenzgeldumlage

Nähere Erläuterungen zur Insolvenzgeldumlage

Diese wird zum Teil, fälschlicherweise, als U3- Umlage bezeichnet.

Auch die Insolvenzgeldumlage muss grundsätzlich von allen Arbeitgebern gezahlt werden. Es existiert kein Wahlrecht.

Stand 2019, beträgt die Höhe der Insolvenzgeldumlage einheitlich in allen Krankenkassen 0,06 %. Die Krankenkassen haben hier also keinen Einfluss auf die Höhe des Satzes.

Die Insolvenzgeldumlage finanziert Entgeltfortzahlungen bei einer Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer haben in diesem Falle ein Recht darauf, **dass ihnen die Arbeitsentgelte der letzten 3 Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens ersetzt werden**, insofern ihnen diese noch nicht gezahlt worden sind. Auch diese Umlage wird monatlich auf Grundlage des Bruttoverdienstes der Arbeitnehmer berechnet und an die entsprechende Krankenkasse des Arbeitnehmers abgeführt. Im Unterschied zu den Umlagen „U1“ und „U2“, werden für die Berechnung hier **auch einmalige Zahlungen**, wie z.B. Weihnachtsgeld, mit einbezogen.

Einen Kommentar schreiben