



**Gültig ab: 01.01.2024  
Gültigkeit bis: fortlaufend**

# **Fachliche Weisungen**

## **Reha**

### **Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX**

#### **§ 67 SGB IX**

#### **Berechnung des Regelentgelts**

**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **Änderungshistorie**

### **Aktualisierung zum 01.01.2024**

Änderungen durch das Gesetz zur Anpassung des Zwölften und des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Gesetze vom 22.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 408):

- § 67 Abs. 3 SGB IX und FW 67.3.0: Wird im Bemessungszeitraum das ab 01.04.2024 eingeführte Qualifizierungsgeld bezogen, gelten die Regelungen wie für das Kurzarbeitergeld.
- § 67 Abs. 5 SGB IX: Durch die Ergänzung der Vorschrift (Inkrafttreten am 01.01.2024) werden bei der Berechnung des Übergangsgeldes für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bei der Feststellung des entgangenen Nettoarbeitsentgelts keine Steuern mehr abgezogen, wenn dem Wohnsitzstaat dieser Personen nach einem Doppelbesteuerungsabkommen das Besteuerungsrecht für das Übergangsgeld zusteht und das in Deutschland gezahlte Übergangsgeld im Wohnsitzstaat der Besteuerung unterliegt.

### **Fassung vom 20.12.2017**

Neufassung aufgrund des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234); Vorschrift entspricht dem bisherigen § 47 SGB IX.

**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **Gesetzestext**

### **§ 67 SGB IX** **Berechnung des Regelentgelts**

(1) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Regelentgelts wird das von den Leistungsempfängern im letzten vor Beginn der Leistung oder einer vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum, mindestens das während der letzten abgerechneten vier Wochen (Bemessungszeitraum) erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Stunden geteilt, für die es gezahlt wurde. <sup>2</sup>Das Ergebnis wird mit der Zahl der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden vervielfacht und durch sieben geteilt. <sup>3</sup>Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen oder ist eine Berechnung des Regelentgelts nach den Sätzen 1 und 2 nicht möglich, gilt der 30. Teil des in dem letzten vor Beginn der Leistung abgerechneten Kalendermonat erzielten und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderten Arbeitsentgelts als Regelentgelt. <sup>4</sup>Wird mit einer Arbeitsleistung Arbeitsentgelt erzielt, das für Zeiten einer Freistellung vor oder nach dieser Arbeitsleistung fällig wird (Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches), ist für die Berechnung des Regelentgelts das im Bemessungszeitraum der Beitragsberechnung zugrunde liegende und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt maßgebend; Wertguthaben, die nicht nach einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (§ 23b Absatz 2 des Vierten Buches), bleiben außer Betracht. <sup>5</sup>Bei der Anwendung des Satzes 1 gilt als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit, die dem gezahlten Arbeitsentgelt entspricht. <sup>6</sup>Für die Berechnung des Regelentgelts wird der 360. Teil des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Leistung nach § 23a des Vierten Buches der Beitragsberechnung zugrunde gelegen hat, dem nach den Sätzen 1 bis 5 berechneten Arbeitsentgelt hinzugerechnet.

(2) Bei Teilarbeitslosigkeit ist für die Berechnung das Arbeitsentgelt maßgebend, das in der infolge der Teilarbeitslosigkeit nicht mehr ausgeübten Beschäftigung erzielt wurde.

(3) Für Leistungsempfänger, die Kurzarbeitergeld (ab 01.04.2024: oder Qualifizierungsgeld) bezogen haben, wird das regelmäßige Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das zuletzt vor dem Arbeitsausfall erzielt wurde.

(4) Das Regelentgelt wird bis zur Höhe der für den Rehabilitationsträger jeweils geltenden Leistungs- oder Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, in der Rentenversicherung bis zur Höhe des der Beitragsbemessung zugrunde liegenden Entgelts.

(5) <sup>1</sup>Für Leistungsempfänger, die im Inland nicht einkommensteuerpflichtig sind, werden für die Feststellung des entgangenen Nettoarbeitsentgelts die Steuern berücksichtigt, die bei einer Steuerpflicht im Inland durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben würden. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 sind die steuerlichen Abzüge nicht zu berücksichtigen bei Personen, deren Ansässigkeitsstaat nach

**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung das Besteuerungsrecht für das Übergangsgeld zusteht und wenn das aus Deutschland gezahlte Übergangsgeld nach den maßgebenden Vorschriften des Ansässigkeitsstaats der Steuer unterliegt.

**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Allgemeines zum Regelentgelt.....</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Berechnung bei Arbeitsentgelt nach Stunden .....</b>	<b>7</b>
2.1	Bemessungszeitraum .....	7
2.2	Arbeitsentgelt .....	9
2.2.1	Definition/Begriff.....	9
2.2.2	Laufendes Arbeitsentgelt.....	10
2.2.3	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt .....	12
2.3	Arbeitsstunden für Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum .....	12
2.4	Regelmäßige wöchentliche Arbeitsstunden .....	12
2.4.1	Vereinbarte Arbeitszeit .....	12
2.4.2	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit .....	13
2.4.3	Berücksichtigung von Über-/ Mehrarbeitsstunden .....	14
2.5	Ermittlung des Regelentgelts aus laufendem Arbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen) 16	
<b>3.</b>	<b>Berechnung bei Arbeitsentgelt nach Monaten bzw. bei weder nach Stunden noch nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt.....</b>	<b>17</b>
3.1	Bemessungszeitraum .....	17
3.2	Arbeitsentgelt .....	18
3.3	Ermittlung des Regelentgelts aus laufendem Arbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen) 19	
<b>4.</b>	<b>Berechnung des Hinzurechnungsbetrags bei Einmalzahlungen.....</b>	<b>19</b>
<b>5.</b>	<b>Berechnung bei besonderen Personengruppen .....</b>	<b>22</b>
5.1	Mehrfachbeschäftigte .....	22
5.2	Seeleute .....	22
5.3	Berechnung bei Teilarbeitslosigkeit .....	22
5.4	Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld .....	22
<b>6.</b>	<b>Beitragsbemessungsgrenze/ Höchstregelentgelt.....</b>	<b>23</b>



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **1. Allgemeines zum Regelentgelt**

(1) Für die Berechnung des Übergangsgeldes ist das erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt (Regelentgelt nach § 66 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) zu ermitteln. Das kumulierte Regelentgelt ergibt sich aus

- dem im Bemessungszeitraum erzielten Arbeitsentgelt (ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt – Einmalzahlungen), das auf einen Kalendertag umgerechnet wurde (§ 67 Abs. 1 Satz 1 bis 5 SGB IX) und
- dem 360. Teil des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Maßnahme erzielt wurde (§ 67 Abs. 1 Satz 6 SGB IX – Hinzurechnungsbeitrag).

Dabei ist die Beitragsbemessungsgrenze für die Arbeitsförderung zu beachten (§ 341 Abs. 4 SGB III).

(2) Bei der Regelentgeltberechnung nach § 67 Abs. 1 Satz 1 bis 5 SGB IX (ohne Einmalzahlung) ist zu unterscheiden

- ob das Arbeitsentgelt nach Stunden bemessen ist oder
- ob das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist oder
- ob eine Regelentgeltbemessung nach § 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht möglich ist (weder nach Stunden noch nach Monaten bemessen).

(3) Nach Stunden ist das Arbeitsentgelt dann bemessen, wenn es sich einer Arbeitsstundenzahl zuordnen lässt. Selbst wenn das Arbeitsentgelt monatlich abgerechnet wird, bleibt das Arbeitsentgelt nach Stunden bemessen, wenn sich die Höhe nach der Anzahl der Arbeitsstunden innerhalb dieses Abrechnungszeitraumes richtet.

(4) Nach Monaten bemessen ist das Arbeitsentgelt nicht schon dann, wenn es monatlich gezahlt wird oder der Entgeltabrechnungszeitraum einen Monat umfasst. Als Monatsgehalt oder als Monatslohn sind solche Bezüge anzusehen, deren Höhe nicht von den im Monat geleisteten Arbeitstagen bzw. Arbeitsstunden oder dem Ergebnis der Arbeit (zum Beispiel Akkord) abhängig ist. Vergütungen, die zusätzlich zum festen Monatsgehalt oder Monatslohn, zum Beispiel für Mehrarbeitsstunden, gezahlt werden, ändern nichts daran, dass die Bezüge nach Monaten bemessen werden.

(5) Eine Berechnung des Regelentgelts nach § 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX ist in den Fällen nicht möglich, in denen das Arbeitsentgelt nach Stücken, Fällen (zum Beispiel bei Heimarbeiterinnen), sonstigen Einheiten (außer Zeiteinheiten) oder nach dem Erfolg der Arbeit (zum Beispiel Akkord, Provision) bemessen wird und es sich nicht einer Arbeitsstundenzahl zuordnen lässt.

**Berechnung des Regelentgelts  
(67.1.1)**

**Arbeitsentgelt ohne Einmalzahlungen  
(67.1.2)**

**Stundenlohn - Definition  
(67.1.3)**

**Monatsentgelt - Definition  
(67.1.4)**

**Sonstige Arbeitsentgeltformen  
(67.1.5)**



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **2. Berechnung bei Arbeitsentgelt nach Stunden**

### **2.1 Bemessungszeitraum**

(1) Für die Berechnung des Regelentgelts nach § 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX ist das im letzten vor Beginn der Maßnahme abgerechneten und abgelaufenen Entgeltabrechnungszeitraum, mindestens während der letzten abgerechneten vier Wochen (Bemessungszeitraum) erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (siehe § 23a SGB IV, FW 67.1.21 zu § 67 SGB IX) verminderte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Ist der betriebsübliche Entgeltabrechnungszeitraum kürzer als vier Wochen (zum Beispiel eine Woche), sind mehrere Entgeltabrechnungszeiträume zusammenzurechnen, so dass sich mindestens ein Zeitraum von vier Wochen ergibt.

Ein Entgeltabrechnungszeitraum ist für einen Zeitraum „abgerechnet“, für den der Betrieb üblicherweise die Entgeltberechnung abgeschlossen hat. Auf den betriebsüblichen Zahltag, den Zeitpunkt der Auszahlung oder der Bankgutschrift kommt es nicht an. Es kommt auch nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer für den gesamten Bemessungszeitraum Arbeitsentgelt beanspruchen kann. Es genügt, wenn für einen Teil des Bemessungszeitraumes Arbeitsentgelt abgerechnet worden ist.

Fehlzeiten infolge Arbeitsunfähigkeit, unbezahlten Urlaubs usw. sind für den Bemessungszeitraum unschädlich.

(2) Hat der Arbeitnehmer in der letzten Lohnabrechnungsperiode nicht mindestens vier Wochen gegen Arbeitsentgelt gearbeitet oder Arbeitsentgelt erzielt, ist auf die unmittelbar vorangegangene Abrechnungsperiode mit mindestens vier abgerechneten Wochen zurückzugreifen. Ist der betriebsübliche Entgeltabrechnungszeitraum kürzer als vier Wochen (zum Beispiel eine Woche), sind mehrere Entgeltabrechnungszeiträume so zusammenzurechnen, dass sich ein Zeitraum von mindestens vier Wochen ergibt. Dies gilt nicht, wenn bei Beginn der Maßnahme ein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum von mindestens vierwöchiger Dauer deshalb nicht vorliegt, weil

- das Arbeitsverhältnis erst während eines laufenden Entgeltabrechnungszeitraums begonnen wurde (siehe FW 67.1.11 zu § 67 SGB IX) oder
- im abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum das Arbeitsverhältnis aufgenommen wurde (siehe FW 67.1.12 zu § 67 SGB IX).

**Bemessungszeitraum mind. 4 Wochen  
(67.1.6)**

**Letzter Abrechnungszeitraum weniger als 4 Wochen  
(67.1.7)**



Gültig ab: 01.01.2024  
Gültigkeit bis: fortlaufend

Beispiele 1 bis 3

Entgeltabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat:			
Beispiel Nr.	1	2	3
Entgeltabrechnung erfolgt jeweils am ..... des folgenden Monats	5.	12.	5.
Unbezahlter Urlaub	-	-	10.06.- 19.06.
Beginn der Maßnahme	10.07.	10.07.	10.07.
Letzter abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum	Juni	Mai	Juni

Tabella 1 Beispiele für Bemessungszeitraum Kalendermonat

**Bemessungszeitraum Kalendermonat  
Beispiel  
(67.1.8)**

Beispiel 4

Beginn der Maßnahme: 24.04.

Entgeltabrechnungszeitraum halbmonatlich, demnach

- a) vom 01.04. bis 15.04.
- b) vom 16.03. bis 31.03. usw.

Als Bemessungszeitraum (Ausgangszeitraum) sind die letzten beiden abgerechneten Monatshälften vom 01.04. bis 15.04. und vom 16.03. bis 31.03. vor Beginn der Maßnahme zu berücksichtigen.

Beispiel 5

Beginn der Maßnahme: Dienstag, 30.08.

Entgeltabrechnung wöchentlich am Freitag, demnach

- a) vom 27.08. bis 02.09.
- b) vom 20.08. bis 26.08.
- c) vom 13.08. bis 19.08.
- d) vom 06.08. bis 12.08.
- e) vom 30.07. bis 05.08.
- f) vom 23.07. bis 29.07. usw.

Die Entgeltwoche a) vom 27.08. bis 02.09. bleibt bei der Berechnung des vierwöchigen Mindestzeitraums unberücksichtigt, da diese vor Beginn der Maßnahme (30.08.) noch nicht abgerechnet war.

Die letzten abgerechneten vier Wochen vor Beginn der Maßnahme sind daher die Entgeltwochen e) bis b), also vom 30.07. bis 26.08. Der geforderte Mindestzeitraum ist somit erreicht.

**Bemessungszeitraum halbmonatlich  
Beispiel  
(67.1.9)**

**Bemessungszeitraum wöchentlich  
Beispiel  
(67.1.10)**

(3) Liegt bei Beginn der Maßnahme ein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum von mindestens vierwöchiger Dauer noch nicht vor, weil das Arbeitsverhältnis erst während eines laufenden Entgeltabrechnungszeitraums begonnen wurde, ist grundsätzlich das vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an bis zum Tag vor Eintritt in die Maßnahme erzielte Arbeitsentgelt der Berechnung des Regelentgelts zugrunde zu legen.

**Noch keine 4 Wochen beschäftigt  
(67.1.11)**

Beispiel 6

Aufnahme der Beschäftigung 16.01.

Beginn der Maßnahme 30.01.





**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Monatliche Entgeltabrechnung  
Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat

Für die Berechnung des Regelentgelts ist das Arbeitsentgelt vom 16.01.  
bis 29.01. zugrunde zu legen.

(4) Liegt bei Beginn der Maßnahme ein abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum vor und wurde in diesem die Arbeit aufgenommen, so ist dieser Entgeltabrechnungszeitraum auch dann für die Regelentgeltberechnung heranzuziehen, wenn für weniger als vier Wochen Entgelt bezogen wurde.

**Noch keine 4 Wochen abgerechnet  
(67.1.12)**

#### Beispiel 7

Aufnahme der Beschäftigung 16.01.

Beginn der Maßnahme 10.02.

Monatliche Entgeltabrechnung  
Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat  
Entgeltabrechnung am 5. des folgenden Monats,  
demnach Entgeltabrechnung für Januar am 05.02.

Für die Berechnung des Regelentgelts ist das Arbeitsentgelt vom 16.01.  
bis 31.01. zugrunde zu legen.

## 2.2 Arbeitsentgelt

### 2.2.1 Definition/Begriff

(1) Für die Berechnung des Regelentgelts ist von dem Arbeitsentgeltbegriff des § 14 SGB IV und der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auszugehen.

**Arbeitsentgeltbegriff  
(67.1.13)**

Zu berücksichtigen ist nur Arbeitsentgelt aus versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (§ 24 ff. SGB III); dabei ist auch Arbeitsentgelt mit einzubeziehen, das die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt.

(2) Nicht zum Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV in Verbindung mit der SvEV gehören u.a.

**Kein Arbeitsentgelt  
(67.1.14)**

- einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind,
- pauschal besteuerte Leistungen des Arbeitgebers, wie zum Beispiel
  - sonstige laufende Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG,
  - Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen nach § 40 Abs. 2 EStG,
  - Erholungsbeihilfen nach § 40 Abs. 2 EStG,



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

- Zukunftssicherungsleistungen nach § 40b EStG, soweit sie den Grenzbetrag für die Pauschalbesteuerung nicht überschreiten,
- Krankenbezüge für Heimarbeiter nach § 10 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG,
- der Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen oder privaten Kranken-/Pflegeversicherung,
- steuer- und beitragsfinanzierte Entgeltbestandteile zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge (§ 14 Abs. 1 SGB IV).

## **2.2.2 Laufendes Arbeitsentgelt**

(1) Für die Berechnung des Regelentgelts nach § 67 Abs. 1 Satz 1 bis 5 SGB IX sind alle im Bemessungszeitraum erzielten laufenden Arbeitsentgelte (ohne Einmalzahlungen) zu berücksichtigen.

**Laufendes Arbeits-  
entgelt  
(67.1.15)**

Zum laufend gezahlten Arbeitsentgelt gehören alle laufenden Einnahmen aus einer nichtselbständigen Beschäftigung, gleichgültig,

- ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht,
- unter welcher Bezeichnung oder
- in welcher Form sie geleistet werden und
- ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Arbeitsentgelt in diesem Sinne können somit nicht nur Zuwendungen in Geld sein, sondern auch Sachbezüge (vgl. § 17 SGB IV in Verbindung mit der SvEV).

Als Arbeitsentgelt in diesem Sinne ist auch die Entgeltfortzahlung wegen einer Arbeitsunfähigkeit sowie das für die Zeit eines Urlaubs gezahlte Entgelt zu verstehen.

Ist nur ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gilt dies einschließlich der darauf entfallenden Steuern und des darauf entfallenden Arbeitnehmeranteils an den Beiträgen zur Sozialversicherung als Arbeitsentgelt.

(2) Vermögenswirksame Leistungen - unabhängig davon, ob es sich um vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen nach § 2 Abs. 1 des 5. VermBG oder um vermögenswirksame Teile des Arbeitslohnes nach § 11 des 5. VermBG handelt - gehören zum laufenden Arbeitsentgelt und sind dementsprechend zu berücksichtigen.

**Vermögenswirksame  
Leistungen  
(67.1.16)**

(3) Leistungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers (zum Beispiel Beiträge zu berufsständischen Versiche-

**Leistungen für die  
Zukunftssicherung  
(67.1.17)**



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

rungs- und Versorgungseinrichtungen sowie zu Versicherungsunternehmen), sind Aufwendungen des Arbeitgebers, durch die die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers oder seiner Angehörigen für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Erwerbsminderung, des Alters oder des Todes gesichert werden soll.

Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um Zukunftssicherungsleistungen handelt, die der Arbeitgeber freiwillig oder aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung erbringt.

Freiwillige Aufwendungen, insbesondere aufgrund tariflicher Regelungen, sind lohnsteuerpflichtig und stellen daher Arbeitsentgelt dar. Dies gilt auch für die freiwillige Übernahme des Arbeitnehmeranteils des Sozialversicherungsbeitrages durch den Arbeitgeber.

Dagegen sind Aufwendungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen steuerfrei und stellen kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV dar. Hierzu zählen zum Beispiel:

- die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung,
- die mit einer Pensionszusage verbundenen Pensionsrückstellungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

(4) Sofern der Arbeitgeber variable Arbeitsentgeltbestandteile regelmäßig monatlich zeitversetzt zahlt, ist bei der Ermittlung des Regelentgelts das für den Bemessungszeitraum tatsächlich abgerechnete Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Diese - auch im Beitragsrecht angewandte - Vereinfachungsregelung gilt dagegen nicht, wenn die variablen Arbeitsentgeltbestandteile in größeren Zeitabständen als monatlich (zum Beispiel vierteljährlich) oder nur von Fall zu Fall (etwa nach dem Umfang der angefallenen Arbeit) verspätet abgerechnet und ausgezahlt werden; in derartigen Fällen sind die variablen Arbeitsentgeltbestandteile dem Bemessungszeitraum zuzuordnen, in dem die entsprechenden Arbeiten tatsächlich ausgeführt wurden.

(5) Rückwirkende Erhöhungen des Arbeitsentgelts werden bei der Regelentgeltberechnung berücksichtigt, wenn auf das erhöhte Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme bereits ein Rechtsanspruch bestand. Der den erhöhten Entgeltanspruch begründende Arbeits- oder Tarifvertrag muss also vor Beginn der Maßnahme abgeschlossen worden sein. Unter dieser Voraussetzung ist bei der Regelentgeltberechnung das erhöhte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, das auf den Bemessungszeitraum entfällt.

(6) Auch das zur nachträglichen Vertragserfüllung zugeflossene Entgelt ist zu berücksichtigen, wenn sich die Verhältnisse rückwirkend zugunsten des Leistungsempfängers geändert haben (zum Beispiel aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Urteils oder Vergleichs).

**Variable Arbeitsentgeltbestandteile  
(67.1.18)**

**Rückwirkende Erhöhungen  
(67.1.19)**

**Nachträgliche Vertragserfüllung  
(67.1.20)**



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

### 2.2.3 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Bei der Berechnung des Regelentgelts nach § 67 Abs. 1 Satz 1 bis 5 SGB IX sind einmalig gezahlte Arbeitsentgelte nicht zu berücksichtigen (siehe aber FW 67.1.44 ff. zu § 67 SGB IX). Dies sind unregelmäßig gezahlte Bezüge, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltzeitraum gezahlt werden (zum Beispiel Weihnachtsgratifikationen, Gewinnanteile, Urlaubsgeld, das zusätzlich zum Urlaubsentgelt gezahlt wird, sowie die Urlaubsabgeltungsbeträge, die ein Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält) - siehe § 23a SGB IV.

**Einmalig gezahltes  
Arbeitsentgelt  
(67.1.21)**

### 2.3 Arbeitsstunden für Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum

(1) Das maßgebliche Arbeitsentgelt ist durch die Zahl der Stunden zu teilen, für die es gezahlt wurde. Zu diesen Arbeitsstunden gehören auch solche Stunden, für die ohne Arbeitsleistung Arbeitsentgelt gezahlt wurde (zum Beispiel die Stunden bezahlten Urlaubs, bezahlter Feiertage, bezahlter Freistunden, Zeiten der Entgeltfortzahlung und dergleichen). Außerdem sind auch die tatsächlich geleisteten Mehrarbeitsstunden zu berücksichtigen, unabhängig davon ob diese Mehrarbeit zusätzlich zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führt.

**Arbeitsstunden  
(67.1.22)**

(2) Unbezahlte entschuldigte oder unentschuldigte Fehlstunden dürfen der Zahl der Arbeitsstunden nicht hinzugerechnet werden.

**Fehlstunden  
(67.1.23)**

(3) Unter "Zahl der Stunden" sind nicht nur volle Stunden zu verstehen. Es können auch Bruchteile von Stunden anfallen (zum Beispiel 1.342,50 Euro erzielt in 160,5 Stunden).

**Bruchteile von Stunden  
(67.1.24)**

#### Beispiel 8

Dem im Entgeltabrechnungszeitraum Juli gezahlten Arbeitsentgelt liegen folgende Stunden zugrunde:

normale Arbeitsleistung	130,0 Stunden
Mehrarbeitsstunden	10,5 Stunden
bezahlter Urlaub	15,8 Stunden
<u>Entgeltfortzahlung</u>	<u>15,0 Stunden</u>
Gesamtarbeitsstunden Juli	171,3 Stunden

### 2.4 Regelmäßige wöchentliche Arbeitsstunden

#### 2.4.1 Vereinbarte Arbeitszeit

(1) Für die Feststellung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden kommt es allein auf die „sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden“ an. Sie ergeben sich im Einzelfall aus der Betriebsvereinbarung für den Betrieb; für Betriebsteile, für Gruppen von Arbeitnehmern oder für einzelne Arbeitnehmer erfolgt die Festlegung also auf Betriebsebene.

**Vereinbarte Arbeitszeit  
(67.1.25)**



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Aufgrund dieser betrieblichen Festlegung hat mithin jeder Arbeitnehmer „seine“ regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Diese Arbeitszeit bildet die sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden im Sinne des § 67 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Wird die Wochenarbeitszeit verteilt, so ändert sich dadurch die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht.

Beispiel 9

Tarifliche Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden

Verteilung der Arbeitszeit:

eine Woche = 37 Stunden

eine Woche = 40 Stunden usw.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.

Beispiel 10

Tarifliche Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden

Verteilung der Arbeitszeit:

wöchentlich 40 Stunden, die "angesparte" Arbeitszeit von wöchentlich 1,5 Stunden wird durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.

(2) Arbeitszeitänderungen, die nach dem Ende des Bemessungszeitraumes eintreten, haben auf die Regelentgeltberechnung keinen Einfluss. Das Regelentgelt ist stets nach den Verhältnissen, die im Bemessungszeitraum vorlagen, zu berechnen.

**Arbeitszeitänderungen  
(67.1.26)**

## 2.4.2 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

(1) Weicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig von der vereinbarten Arbeitszeit ab oder ist keine bestimmte Arbeitszeit vereinbart, dann ist die Zahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden aus der tatsächlichen Gestaltung der Verhältnisse zu ermitteln. Hierfür wird aus den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der letzten drei Monate bzw. der letzten 13 Wochen (Ausgangszeitraum) der wöchentliche Durchschnitt festgestellt. Die sich daraus ergebende Zahl sind "die sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden".

**Durchschnittliche  
wöchentliche Arbeitszeit  
(67.1.27)**

Beispiel 11

Ausgangszeitraum

April 108 Stunden

Mai 127 Stunden

Juni 103 Stunden

Insgesamt 338 Stunden : 13 Wochen = 26 Stunden

Aus der tatsächlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 26 Stunden betragen hat.



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

(2) Enthält der Zeitraum der letzten drei Monate bzw. 13 Wochen unbezahlte Fehltage (wie zum Beispiel Krankengeldbezugszeiten, unbezahlter Urlaub), ist die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden wie im nachfolgenden Beispiel vorzunehmen:

**Unbezahlte Fehltage  
im Ausgangszeit-  
raum  
(67.1.28)**

Beispiel 12

Ausgangszeitraum		In diesem Zeitraum liegen 31 Kalendertage als unbezahlte Fehltage
September	150 Stunden	
Oktober	75 Stunden	
November	75 Stunden	
Insgesamt	300 Stunden	
$\frac{300 \text{ Stunden} \times 7 \text{ Kalendertage}}{(91 \text{ Tage} - 31 \text{ Fehltage}) = 60} = 35 \text{ Arbeitsstunden}$		
Im Ausgangszeitraum sind durchschnittlich 35 Arbeitsstunden je Woche geleistet worden.		

*Tabelle 2 Beispiel 12 Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bei unbezahlten Fehlzeiten*

### **2.4.3 Berücksichtigung von Über-/ Mehrarbeitsstunden**

(1) Über-/ Mehrarbeitsstunden zählen zu den „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden“, wenn die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit regelmäßig (siehe Abs. 2 und 3) die vereinbarte Arbeitszeit übersteigt und die Mehrarbeit vergütet wird.

**Über-/ Mehrarbeits-  
stunden  
(67.1.29)**

Dies gilt auch, wenn die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Stundenzahl überschritten wird.

Ein Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit liegt nicht vor, wenn Über-/ Mehrarbeitsstunden in Freizeit ausgeglichen werden (zum Beispiel bei Arbeitszeitverlagerung oder Verteilung der Arbeitszeit).

(2) Eine Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit ist regelmäßig, wenn während der letzten abgerechneten drei Monate bzw. 13 Wochen (= Ausgangszeitraum) in jedem Monat bzw. vierwöchentlichen Mindestzeitraum mindestens eine volle Über-/ Mehrarbeitsstunde geleistet worden ist. Eine volle Arbeitsstunde kann sich auch durch Zusammenrechnen von Stundenbruchteilen ergeben. Schwankt die Zahl der in den einzelnen Abrechnungszeiträumen vergüteten Über-/ Mehrarbeitsstunden, so ist von der durchschnittlichen Zahl der Über-/ Mehrarbeitsstunden in der Woche auszugehen. Die regelmäßig geleisteten Über-/ Mehrarbeitsstunden errechnen sich, indem die Über-/ Mehrarbeitsstunden im Ausgangszeitraum durch 13 Wochen geteilt werden.

**Regelmäßige Über-  
schreitung  
(67.1.30)**

Beispiel 13



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Mehrarbeitsstunden im Ausgangszeitraum

Juni 12,0 Stunden

Juli 17,0 Stunden

August 3,5 Stunden

Insgesamt 32,5 Stunden : 13 Wochen = 2,5 Stunden

Im Ausgangszeitraum sind durchschnittlich 2,5 Mehrarbeitsstunden je Woche geleistet worden.

Die „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ im Sinne von § 67 Abs. 1 Satz 5 SGB IX ist die Summe der vereinbarten tariflichen Arbeitszeit und der durchschnittlichen wöchentlichen Über-/ Mehrarbeitsstunden.

(3) Ist ein Arbeitnehmer noch nicht drei Monate im Betrieb beschäftigt gewesen, sind bei der Ermittlung der für die Feststellung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu berücksichtigenden Über-/ Mehrarbeitsstunden - ggf. nach Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber - diejenigen Verhältnisse zugrunde zu legen, die unter normalen Umständen vorgelegen haben würden.

**Fiktive Über-/ Mehrarbeitsstunden  
(67.1.31)**

(4) Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der "Jobsharing Arbeitnehmer" im Sinne des § 67 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ist die im "Jobsharing-Arbeitsvertrag" festgelegte wöchentliche Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers. Zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gehören aber auch Über-/ Mehrarbeitsstunden, wenn sie regelmäßig, das heißt laufend während der letzten abgerechneten drei Monate oder 13 Wochen, geleistet wurden.

**Jobsharing  
(67.1.32)**

Beispiel 14

Der Arbeitnehmer arbeitet jeweils jeden 2. Kalendermonat.

Der Lohn wird monatlich jeweils am 10. des folgenden Monats abgerechnet.

Eintritt in die Maßnahme 15.08.

Ausgangszeitraum 01.03. bis 31.07.

Durch Arbeitsleistung mit

Arbeitsentgelt belegte Monate März, Mai, Juli

Die letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Maßnahme (März, Mai, Juli) sind für die Prüfung der Regelmäßigkeit zu berücksichtigen.

(5) Liegen in dem Ausgangszeitraum von drei Monaten (13 Wochen = 91 Tage) unbezahlte Fehltage (zum Beispiel Krankengeldbezugszeiten, unbezahlter Urlaub), ist die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Über-/ Mehrarbeitsstunden wie folgt vorzunehmen:

**Unbezahlte Fehltage  
im Ausgangszeitraum  
(67.1.33)**

Mehrarbeitsstunden im Ausgangszeitraum x 7	=	Durchschnittliche wöchentliche Über-/ Mehrarbeitsstunden
91 Tage – Fehltage		





**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

*Tabelle 3 Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Über-/ Mehrarbeitsstunden bei unbezahlten Fehlzeiten*

Beispiel 15

Ausgangszeitraum

Juni 12,0 Stunden

Juli 13,5 Stunden (arbeitsunfähig vom 12.07. bis 21.07.  
= 10 Kalendertage)

August 3,5 Stunden

Insgesamt 29,0 Stunden

29 Stunden x 7 Kalendertage : 81 Tage (91 - 10) = 2,506 Stunden  
= 2,51 Stunden

(berechnet u. gerundet gemäß  
§ 338 Abs. 2 SGB III)

Im Ausgangszeitraum sind durchschnittlich 2,51 Über-/ Mehrarbeitsstunden je Woche geleistet worden.

(6) Bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt es für die Berücksichtigung von Über-/ Mehrarbeitsstunden bei der Regelentgeltberechnung darauf an, ob der Arbeitnehmer für die Über-/ Mehrarbeitsstunden das übliche Arbeitsentgelt einschließlich der Über-/ Mehrarbeitszuschläge erhält oder einen Ausgleich durch entsprechende Freizeit sowie Zahlung der Mehrarbeitszuschläge erfolgt:

- Erhält der Arbeitnehmer seine Über-/ Mehrarbeitsstunden mit Arbeitsentgelt vergütet, so beeinflusst die Mehrarbeit seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Die in Geld ausgeglichenen Über-/ Mehrarbeitsstunden sind entsprechend zu berücksichtigen.
- Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Ausgleich von Mehrarbeit durch bezahlte Freistellung, so werden derartige Über-/ Mehrarbeitsstunden durch den Freizeitausgleich - bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei der Regelentgeltberechnung - neutralisiert. Durch Freizeit ausgeglichene bzw. auszugleichende Über-/ Mehrarbeitsstunden bleiben demnach bei der Ermittlung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unberücksichtigt.

**Bei flexibler Arbeitszeit  
(67.1.34)**

## **2.5 Ermittlung des Regelentgelts aus laufendem Arbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen)**

Das im Bemessungszeitraum erzielte laufende Arbeitsentgelt ist durch die Zahl der Stunden, für die es gezahlt wurde, zu teilen. Dieser durchschnittliche Stundenlohn ist mit der Zahl der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu vervielfachen und durch sieben zu teilen. Das Ergebnis ist das Regelentgelt. Es ist auf drei Dezimalstellen nach dem

**Ermittlung Regelentgelt bei Stundenlohn  
(67.1.35)**





Gültig ab: 01.01.2024  
Gültigkeit bis: fortlaufend

Komma auszurechnen, wobei die zweite Stelle um eins zu erhöhen ist, wenn die dritte Stelle 5 oder mehr ergibt.

Berechnungsformel für das Regelentgelt (aus laufendem Arbeitsentgelt):

Im Bemessungszeitraum erzieltes Arbeitsentgelt (./ einmalig gez. Arbeitsentgelt)	X	Regelmäßige wöchentliche Arbeitsstd.	: 7 =	Kalendertgl. Regelentgelt
Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im Bemessungszeitraum				

Tabelle 4 Berechnungsformel für das Regelentgelt bei Stundenlohn

Beispiel 16

Bruttoarbeitsentgelt	1.900,- €
Einmalige Zahlung:	500,- €
Gesamtstunden im Entgeltabrechnungszeitraum:	168,25 Stunden
Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit:	38,5 Stunden
Berechnung Regelentgelt (aus laufendem Arbeitsentgelt):	
1.900 € ./ 500 € = 1.400 €	
1.400 € : 168,25 Std. = 8,32 € x 38,5 Std. = 320,32 € : 7 = 45,76 €	
	Tägliches Regelentgelt: 45,76 €

### 3. Berechnung bei Arbeitsentgelt nach Monaten bzw. bei weder nach Stunden noch nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt

Die Regelentgeltberechnung richtet sich gemäß § 67 Abs. 1 Satz 3 SGB IX nicht nach dem in Arbeitsstunden, sondern nach dem in Kalendertagen erzielten Arbeitsentgelt, wenn

- das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist (siehe FW 67.1.4 zu § 67 SGB IX) oder
- eine Berechnung des Regelentgelts nach § 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX nicht möglich ist, zum Beispiel bei Akkord oder Provision (siehe FW 67.1.5 zu § 67 SGB IX).

**Regelentgelt bei Monatslohn (67.1.36)**

#### 3.1 Bemessungszeitraum

(1) Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen, wird der Berechnung des Regelentgelts das im letzten vor Beginn der Maßnahme abgerechneten und abgelaufenen Kalendermonat erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

**Bemessungszeitraum bei Monatsentgelt (67.1.37)**

Bemessungszeitraum ist der Kalendermonat. Er muss vor Beginn der Maßnahme abgelaufen und abgerechnet sein. Der Bemessungszeitraum darf auch bei schwankendem Arbeitsentgelt nicht über einen Monat hinaus ausgedehnt werden. Bei nach Monaten bemessenem gleichbleibendem Arbeitsentgelt ist der volle Kalendermonat auch



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

dann Bemessungszeitraum, wenn nicht im gesamten Monat Arbeitsentgelt bezogen wurde. Für den Monat, in dem die Maßnahme beginnt, gilt dies nur, wenn nicht auf einen davor liegenden Bemessungszeitraum zurückgegriffen werden kann. Der Bemessungszeitraum endet jedoch spätestens am Tag vor Beginn der Maßnahme.

Beispiel 17

Beginn der Maßnahme: 22.01.

Lohnabrechnung jeweils am 15. für den laufenden Monat.

Das Arbeitsentgelt für den Monat Januar war bei Eintritt in die Maßnahme bereits abgerechnet. Dieser Entgeltabrechnungszeitraum ist vor Beginn der Maßnahme jedoch noch nicht abgelaufen. Bemessungszeitraum ist somit der Entgeltabrechnungszeitraum Dezember.

Beispiele 18 - 20

Erzielt wird ein nach Monaten bemessenes gleichbleibendes Arbeitsentgelt

Beispiel	18	19	20
Beginn der Maßnahme am	03.04.2023	27.03.2023	27.03.2023
Arbeitsentgeltbezug zuletzt			
vom	01.03.2023	01.03.2023	01.03.2023
bis	12.03.2023	20.03.2023	23.03.2023
maßgeblicher Bemessungszeitraum			
vom	01.03.2023	01.02.2023	01.03.2023
bis	31.03.2023	28.02.2023	23.03.2023 <sup>*)</sup>

Tabella 5 Beispiele zur Festlegung des Bemessungszeitraumes

\*) auf einen davor liegenden Bemessungszeitraum kann nicht zurückgegriffen werden; zur Bemessung des Regelentgelts sind hier die vereinbarten vollen Monatsbezüge durch 30 zu teilen (FW 67.1.41 zu § 67 SGB IX)

(2) Sofern das Arbeitsentgelt weder nach Monaten noch nach Stunden bemessen ist, sondern von der Arbeitsleistung abhängt, wird der Bemessungszeitraum nicht verlängert. Auch in diesen Fällen ist der Bemessungszeitraum immer der letzte abgerechnete Entgeltabrechnungszeitraum von mindestens vier Wochen bzw. einem Kalendermonat. Im Übrigen gelten FW 67.1.11 und 67.1.12 zu § 67 SGB IX entsprechend.

**Bemessungszeitraum bei sonstigem Entgelt (67.1.38)**

### 3.2 Arbeitsentgelt

Für das der Regelentgeltberechnung nach § 67 Abs. 1 Satz 3 SGB IX zugrunde zu legende Arbeitsentgelt gelten die Ausführungen in FW 67.1.13 ff. zu § 67 SGB IX entsprechend.

**Arbeitsentgelt (67.1.39)**



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

### **3.3 Ermittlung des Regelentgelts aus laufendem Arbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen)**

(1) Umfasst der Bemessungszeitraum einen ganzen Kalendermonat, so ist das in dem letzten vor Beginn der Maßnahme abgerechneten Kalendermonat erzielte Arbeitsentgelt - unabhängig von der Anzahl der tatsächlichen Kalendertage des betreffenden Monats - durch 30 zu teilen.

**Bemessungszeit-  
raum Kalendermonat  
(67.1.40)**

(2) Bei nach Monaten bemessenem gleichbleibendem Arbeitsentgelt sind die vereinbarten vollen Monatsbezüge auch dann der Berechnung des Regelentgelts zugrunde zu legen, wenn nicht im gesamten Monat Arbeitsentgelt bezogen wurde; die vereinbarten Monatsbezüge sind durch 30 zu teilen.

**Festes Monatsentgelt  
(67.1.41)**

(3) Ist kein festes Monatsentgelt vereinbart worden (zum Beispiel schwankende Bezüge) und wurde nicht im gesamten Monat Arbeitsentgelt bezogen, ist das abgerechnete Entgelt durch die Zahl der Kalendertage, in denen es erzielt wurde, zu teilen.

**Schwankende Be-  
züge  
(67.1.42)**

(4) Das Übergangsgeld ist auch bei schwankenden Bezügen (zum Beispiel durch Provisionszahlungen, Mehrarbeit) ausschließlich aus dem letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Maßnahme zu berechnen. Eine Prüfung hat nicht zu erfolgen, ob Mehrarbeit regelmäßig in den letzten drei abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträumen vorgelegen hat.

**Keine Prüfung Regel-  
mäßigkeit  
(67.1.43)**

### **4. Berechnung des Hinzurechnungsbetrags bei Einmalzahlungen**

(1) Dem nach § 67 Abs. 1 Satz 1 bis 5 SGB IX berechneten Arbeitsentgelt ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (siehe § 67 Abs. 1 Satz 6 und FW 67.1.21 zu § 67 SGB IX) hinzuzurechnen. Zu berücksichtigen ist das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Maßnahme gezahlt worden ist (Zuflussprinzip). Eine Berücksichtigung später gezahlter Einmalzahlungen scheidet aus.

**Einmalzahlungen der  
letzten 12 Kalender-  
monate  
(67.1.44)**

(2) Die 12 Monate sind vom letzten mit dem Bemessungszeitraum zusammenhängenden vollen Kalendermonat zurückzurechnen. Beginnt oder endet der abgerechnete Entgeltbemessungszeitraum, in dem das laufende Arbeitsentgelt erzielt wurde, mitten im Monat, bestimmt sich der 12-Kalendermonatszeitraum vom letzten vollständig abgerechneten Kalendermonat. Für die Ermittlung der Einmalzahlungen besteht somit ein eigener Bemessungszeitraum. Es gibt keine Tatbestände, die zur Verlängerung der Jahresfrist führen. Daher ist zum Beispiel auch bei zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit immer von einem 12-Kalendermonatszeitraum auszugehen.

**12-Kalendermonats-  
zeitraum - Berech-  
nung  
(67.1.45)**

Beispiel 21



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Beginn der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	22.08.
letzter abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum	16.07. bis 15.08.

Lösung:

Letzter vollständig abgerechneter Kalendermonat ist der Juli. Daher bestimmt sich der 12-Kalendermonatszeitraum vom August des Vorjahres bis zum Juli.

(3) Für die Berücksichtigung der Einmalzahlungen bei der Berechnung des Übergangsgeldes wird nicht ausschließlich auf das aktuelle Beschäftigungsverhältnis abgestellt. Auch beitragspflichtige Einmalzahlungen, die bei einem Arbeitgeberwechsel von dem vorangegangenen Arbeitgeber ausgezahlt wurden, sind mit einzubeziehen, soweit sie im 12-Kalendermonatszeitraum liegen. Aus der Gesamtsumme wird dann der Hinzurechnungsbetrag ermittelt.

**Arbeitgeberwechsel  
(67.1.46)**

(4) Die in den zwölf Kalendermonaten einmalig gezahlten Entgelte (Einmalzahlungen) sind durch 360 zu teilen. Der sich ergebende Betrag ist dem nach § 67 Abs. 1 Satz 1 bis 5 SGB IX ermittelten täglichen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen (Hinzurechnungsbetrag).

**Hinzurechnungsbe-  
trag  
(67.1.47)**

(5) Ist die Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 66, 67 SGB IX zu ermitteln, ist der 12-Kalendermonatszeitraum rückwirkend, ausgehend vom maßgebenden Bemessungszeitraum in der 3-Jahresfrist, zu bilden.

**Bindung an Bemessungszeitraum  
(67.1.48)**

Beispiel 22

Beginn der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben:	08.06.2023
Bezug von Arbeitslosengeld:	16.06.2022 bis 07.06.2023
Ohne Nachweis	01.03.2021 bis 15.06.2022
Aufgabe der versicherungspflichtigen Beschäftigung:	28.02.2021
Letzter abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum	Februar 2021

Lösung:

12-Kalendermonatszeitraum: 01.03.2020 bis 28.02.2021

Beispiel 23



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Beginn der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	05.01.2024
Bemessungszeitraum	01.10.2023 - 31.10.2023
Letzter mit dem Bemessungszeitraum zusammenhängender Monat	Oktober 2023
Zeitraum von 12 Kalendermonaten	November 2022 bis Oktober 2023
Im Dezember 2022 gezahltes Weihnachtsgeld	1.022,58 €
Im Juli 2023 gezahltes Urlaubsgeld	255,65 €
Im Dezember 2023 für Urlaubsabgeltung gezahlt	889,14 €
In der Zeit von November 2022 bis Oktober 2023 gezahlte Einmalzahlungen (1.022,58 € und 255,65 €)	1.278,23 €
360. Teil der Einmalzahlungen von 1.278,23 €	3,55 €
Tägl. Arbeitsentgelt nach § 67 Abs. 1 S. 1 bis 5 SGB IX	112,23 €
Zuzüglich Betrag für einmalig gezahltes Entgelt	3,55 €
Regelentgelt täglich	115,78 €
Das Höchstregelentgelt von 243,33 € (2023 - West) wird nicht überschritten.	

Table 6 Beispiel 23 Berechnung Regelentgelt mit Einmalzahlungen

Beispiel 24

Beginn der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	05.02.2024
Bemessungszeitraum	01.12.2023 - 28.12.2023
Letzter mit dem Bemessungszeitraum zusammenhängender Monat	November 2023
Zeitraum von 12 Kalendermonaten	Dezember 2022 bis November 2023
Im Dezember 2022 gezahltes Weihnachtsgeld	1.533,88 €
Im Juli 2023 gezahltes Urlaubsgeld	255,65 €
Im Dezember 2023 gezahltes Weihnachtsgeld	1.687,26 €
Im Januar 2024 für Urlaubsabgeltung gezahlt	287,86 €
In der Zeit von Dezember 2022 bis November 2023 gezahlte Einmalzahlungen (1.533,88 € und 255,65 €)	1.789,53 €
360. Teil der Einmalzahlungen von 1.789,53 €	4,97 €
Tägl. Arbeitsentgelt nach § 67 Abs. 1 S. 1 bis 5 SGB IX	209,86 €
Zuzüglich Betrag für einmalig gezahltes Entgelt	4,97 €
Regelentgelt täglich	214,83 €
Begrenzt auf das Höchstregelentgelt (2023 - West)	243,33 €

Table 7 Beispiel 24 Berechnung Regelentgelt mit Einmalzahlungen; Begrenzung auf Höchstregelentgelt



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **5. Berechnung bei besonderen Personengruppen**

### **5.1 Mehrfachbeschäftigte**

(1) Bei Mehrfachbeschäftigten ist das Regelentgelt grundsätzlich für das aus jeder Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt gesondert zu berechnen, wenn vor Beginn der Maßnahme mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt wurden und wegen der Teilnahme an der Maßnahme alle Beschäftigungsverhältnisse beendet wurden.

**Mehrfachbeschäftigte  
(67.1.49)**

(2) Die unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse kann zur Folge haben, dass das Regelentgelt aus dem Arbeitsentgelt eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 67 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX (nach Stunden), aus dem Arbeitsentgelt eines anderen Beschäftigungsverhältnisses jedoch nach § 67 Abs. 1 Satz 3 SGB IX (nach Monaten) zu berechnen ist. Das Regelentgelt ist aus jedem einzelnen Beschäftigungsverhältnis nach der jeweils zutreffenden Berechnungsart zu ermitteln.

**Berechnung je Beschäftigungsverhältnis  
(67.1.50)**

### **5.2 Seeleute**

Die Berechnung des Regelentgelts für Seeleute ist nach der Durchschnittsheuer vorzunehmen. Maßgebend ist die Durchschnittsheuer, die der Beitragsberechnung nach der Beitragsübersicht der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft zugrunde gelegt worden ist.

**Durchschnittsheuer für Seeleute  
(67.1.51)**

### **5.3 Berechnung bei Teilarbeitslosigkeit**

Teilarbeitslos ist, wer eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren hat, die er neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt hat, und eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 SGB III).

**Teilarbeitslosigkeit  
(67.2.0)**

Für den Anspruch auf Übergangsgeld ist dann das Arbeitsentgelt maßgebend, das in der nicht mehr ausgeübten Teilbeschäftigung erzielt wurde.

### **5.4 Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld**

Hat der Arbeitnehmer im Bemessungszeitraum Kurzarbeitergeld oder Qualifizierungsgeld bezogen, ergibt sich Folgendes:

**Kurzarbeitergeld, Qualifizierungsgeld  
(67.3.0)**

- Bei Arbeitsentgelt nach Stunden:  
Das Arbeitsentgelt aus dem letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Maßnahme ist ohne Berücksichtigung von Ausfallstunden durch die Anzahl der Stunden der tatsächlichen Arbeitsleistung zu teilen (= Geldfaktor).  
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (= Zeitfaktor) ist aus



**Gültig ab: 01.01.2024**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

dem letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Eintritt des Arbeitsausfalles zu bestimmen.

- Bei nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt:  
Das Arbeitsentgelt (= Geldfaktor) ist aus dem letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn des Arbeitsausfalles zu ermitteln.  
Bemessungszeitraum (= Zeitfaktor) bleibt der letzte vor Beginn der Maßnahme abgerechnete Entgeltabrechnungszeitraum.

## **6. Beitragsbemessungsgrenze/ Höchstregelentgelt**

(1) Das (kumulierte) Regelentgelt (= Regelentgelt aus laufendem Arbeitsentgelt und Hinzurechnungsbetrag) ist nur bis zur Höhe der nach § 341 Abs. 4 SGB III für den Beitrag zur BA geltenden Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen (Höchstregelentgelt). Maßgebend ist jeweils der am letzten Tag des Bemessungszeitraums geltende Höchstbetrag des Regelentgelts. Reicht - beispielsweise bei wöchentlicher Abrechnung - der Bemessungszeitraum in das neue Jahr hinein, ist die Bemessungsgrenze des neuen Jahres für eine Begrenzung des Regelentgelts maßgebend. Ändert sich die Beitragsbemessungsgrenze nach dem Ende des Bemessungszeitraumes, hat dies keinen Einfluss auf die Berechnung des Übergangsgeldes.

**Höchstregelentgelt  
(67.4.1)**

(2) Die Werte der Beitragsbemessungsgrenze für den Beitrag zur BA sind im Intranet veröffentlicht unter

**Werte Beitragsbemessungsgrenze im Intranet  
(67.4.2)**

SGB III \ Geldleistungen \ Arbeitslosengeld \ Sozialversicherung \ Sozialversicherung \ Sachbezugswerte und Rechengrößen .

(3) Übt der Arbeitnehmer mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen aus und übersteigen die Regelentgelte aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen zusammen die tägliche Beitragsbemessungsgrenze, so ist festzustellen, in welcher Relation das Regelentgelt aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen zum Gesamtregelentgelt steht. Hierbei sind die entsprechend der maßgeblichen täglichen Beitragsbemessungsgrenze gekürzten Regelentgelte nach folgender Formel zu ermitteln:

**Mehrere Beschäftigungen  
(67.4.3)**

tägliche Beitragsbemessungsgrenze	x	Regelentgelt aus jeweiliger Beschäftigung
Gesamtregelentgelt		

*Tabelle 8 Formel zur Ermittlung anteiliger Regelentgelte bei mehreren Beschäftigungen*

### Beispiel 25

Tägliches Regelentgelt A	130,00 €
Tägliches Regelentgelt B	120,00 €
Tägliches Gesamtregelentgelt	250,00 €
Tägl. Beitragsbemessungsgrenze (2023 - West)	243,33 €



**Gültig ab: 01.01.2024**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Die Regelentgelte betragen	
Regelentgelt A =	$\frac{243,33 \text{ €} \times 130,00 \text{ €}}{250,00 \text{ €}} = 126,53 \text{ €}$
Regelentgelt B =	$\frac{243,33 \text{ €} \times 120,00 \text{ €}}{250,00 \text{ €}} = 116,80 \text{ €}$
Gesamtregelentgelt	= <u>243,33 €</u>

*Tabelle 9 Beispiel 25 Berechnung Gesamtregelentgelt mit Anteilsberechnung einzelner Regelentgelte*