

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Ausgangszeitraum
3. Nettoentgelt
4. Höhe des Zuschusses
5. Zahlungszeitraum
6. Abrechnung

Information

1. Allgemeines

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag (§ 3 MuSchG) zahlt der Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 Abs. 1 MuSchG). Beginnt das Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen, ist der Zuschuss auch erst von diesem Zeitpunkt an zu zahlen. Endet das Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen durch eine von der Aufsichtsbehörde genehmigte Kündigung oder kann der Arbeitgeber aufgrund eines Insolvenzereignisses den Zuschuss nicht zahlen, erhält die Frau den Zuschuss von der Krankenkasse oder dem Bundesamt für Soziale Sicherung (§ 20 Abs. 3 MuSchG). Der Beitrag informiert Sie über die Berechnung. Die zur Berechnung des Zuschusses zugrunde zu legenden letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung müssen der Schutzfrist nicht unmittelbar vorausgegangen sein. Daher ist bei einer weiteren Geburt im unmittelbaren Anschluss an die Inanspruchnahme von Elternzeit das Arbeitsentgelt der drei Kalendermonate vor der Elternzeit maßgeblich (BAG, 19.05.2021 - 5 AZR 378/20) .

2. Ausgangszeitraum

Der Zuschuss ist aus dem Verdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate bzw. der letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG zu berechnen. Siehe hierzu auch Mutterschutz - Entgeltsschutz , Abschnitt 2.1. Die zur Berechnung des Zuschusses zugrunde zu legenden letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung müssen der Schutzfrist nicht unmittelbar vorausgegangen sein. Daher ist bei einer weiteren Geburt im unmittelbaren Anschluss an die Inanspruchnahme von Elternzeit das Arbeitsentgelt der drei Kalendermonate vor der Elternzeit maßgeblich (BAG, 19.05.2021 - 5 AZR 378/20) .

3. Nettoentgelt

Zur Feststellung des maßgebenden Nettoentgelts vermindern Sie das arbeitsrechtliche Bruttoentgelt um die gesetzlichen Abzüge (Einzelheiten siehe Mutterschutz - Arbeitgeberzuschuss: Nettoentgelt und § 21 MuSchG). Dauerhafte Verdiensterhöhungen oder -verminderungen führen zu einer entsprechenden Änderung in der Zuschusshöhe (§ 21 Abs. 4 MuSchG). Wird die Änderung während des Berechnungszeitraumes von drei Monaten wirksam, ist für den gesamten Zeitraum der erhöhte Verdienst zugrunde zu legen. Wird sie dagegen erst nach dem Berechnungszeitraum wirksam, ist das erhöhte Nettoentgelt von dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens zu berücksichtigen.

Beispiel:

Bei Frau A. beginnt die Schutzfrist vor der Entbindung am 04.08.2022. Sie arbeitet bei der Firma B. und erhält eine feste Monatsvergütung von 2.100 EUR netto, die jeweils am 5. für den Vormonat abgerechnet wird. Es wird eine tarifliche Entgelterhöhung um 100 EUR netto vereinbart mit Wirkung vom

- a) 01.06.2022
- b) 01.09.2022

Der Berechnungszeitraum läuft vom 01.04. bis 30.06.2022 (der Juli 2022 ist bei Beginn der Schutzfrist noch nicht abgerechnet).

a) Da die Entgelterhöhung während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für den gesamten Zeitraum vom 01.04. bis 30.06.2022 der erhöhte Verdienst von 2.200 EUR monatlich anzusetzen.

Berechnung: $2.200 \times 3 = 6.600$ EUR: 90 = 73,33 EUR kalendertägliches Nettoentgelt – 13 EUR = 60,33 EUR kalendertäglicher Arbeitgeberzuschuss.

b) Da die Erhöhung nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird, ist für die Zeit vom 04.08. bis 31.08.2022 die bisherige Vergütung von 2.100 EUR der Berechnung zugrunde zu legen.

Berechnung $2.100 \times 3 = 6.300$ EUR: 90 = 70,00 EUR kalendertägliches Nettoentgelt – 13 EUR = 57,00 EUR kalendertäglicher Arbeitgeberzuschuss.

Ab 01.09.2022

Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach dem erhöhten Verdienst wie unter a) = kalendertäglicher Arbeitgeberzuschuss 73,33 EUR.

Zum Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne gehört alles, was der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses als laufende Zahlung gewährt und nicht unter den Aufwendungsersatz fällt. Daher sind z.B. auch im Berechnungszeitraum gewährte Kindergarten- und Fahrkostenzuschüsse in die Berechnung des Durchschnittsverdienstes mit einzubeziehen, soweit sie nicht frei widerruflich sind. Dabei kommt es nicht auf die steuerrechtliche Behandlung dieser Bezüge an (LAG Schleswig-Holstein, 19.03.2014 – 3 Sa 388/13).

Ein Rechtsmissbrauch bei der ersten Wahl der Lohnsteuerklasse in Bezug auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld liegt nicht vor, wenn der verheiratete Arbeitnehmer die Steuerklasse III wählt. Sind beide Ehegatten berufstätig, liegt darin ein typisches Verhalten (BAG, 19.05.2021 - 5 AZR 378/20).

4. Höhe des Zuschusses

Der Rechenweg für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Grundsätzlich kann die Berechnung erfolgen wie beim Mutterschutzlohn (siehe hierzu auch Beispiel oben). Siehe auch die Beispiele unter Mutterschutz – Arbeitgeberzuschuss: Mehrfachbeschäftigte.

Praxistipp:

Den kalendertäglichen Durchschnitt können Sie sich von der Krankenkasse ermitteln lassen. Die Berechnung der Krankenkasse ist aber nicht verbindlich - im Zweifel müssen Sie ihre eigenen Berechnungen anstellen (BAG, 14.12.2011 - 5 AZR 439/10). Sinnvoll ist es in diesem Fall, die Werte mit der Arbeitnehmerin abzustimmen, um arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Der Zuschuss ist die Differenz zwischen dem kalendertäglichen Durchschnittsverdienst und 13 EUR.

Praxistipp:

Zahlt das Bundesamt für Soziale Sicherung bei privat krankenversicherten Frauen das Mutterschaftsgeld, ist der Höchstbetrag von 210 EUR nach ca. 16 Tagen erreicht. Damit entfällt der Sockelbetrag von 13 EUR täglich. Vom kalendertäglichen Nettoverdienst können Sie aber auch nach Ablauf der 16 Tage die 13 EUR abziehen, da der Betrieb nicht verpflichtet ist, den Zuschuss entsprechend aufzustocken.

Steht die Mitarbeiterin in mehreren Arbeitsverhältnissen, ist der insgesamt zu zahlende Zuschuss unter den

Arbeitgebern aufzuteilen (siehe Mutterschutz - Arbeitgeberzuschuss: Mehrfachbeschäftigte).

Soweit neben dem Arbeitgeberzuschuss beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird, ist Folgendes zu beachten: Soweit die Leistungen des Arbeitgebers zusammen mit dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt überschreiten, wird der übersteigende Betrag auf das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse angerechnet. Der gesetzlich vorgesehene Freibetrag von 50 EUR monatlich wird durch den Arbeitgeberzuschuss aufgebraucht. Sinnvoll ist es im Zweifel, für die Bestimmung des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts die Krankenkasse einzuschalten!

5. Zahlungszeitraum

Grundsätzlich ist der Zuschuss für die Zeit der Schutzfristen und den Entbindungstag zu zahlen (§ 20 Abs. 1 MuSchG).

Praxistipp:

Die Krankenkasse stellt über den Zeitraum, für den sie Mutterschaftsgeld gezahlt hat, eine Bescheinigung aus. Der Arbeitgeberzuschuss steht der Arbeitnehmerin für die gleiche Zeit zu.

6. Abrechnung

Die Krankenkasse, bei der die Frau versichert ist, erstattet dem Betrieb die entstandenen Aufwendungen in voller Höhe.