

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Personenkreis
3. Erstattungsfähige Aufwendungen
 - 3.1 Beschäftigungsverbot
 - 3.2 Arbeitgeberzuschuss
4. Umlage
5. Verfahren

Information

1. Allgemeines

Soweit für Arbeitnehmerinnen ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) außerhalb der Schutzfristen besteht, darf der Arbeitgeber sie nicht beschäftigen. Er ist aber verpflichtet, die Vergütung weiterhin zu zahlen. Soweit eine Frau ihre bisherige Tätigkeit wegen der Schwangerschaft nicht mehr weiter ausüben darf und ihr deshalb eine andere, zulässige Arbeit mit geringerem Verdienst zugewiesen wurde, muss der Betrieb als Mutterschutzlohn die Differenz zu dem vorherigen Verdienst zahlen. Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung hat die Frau gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Die Aufwendungen für die Zeit des Beschäftigungsverbotes bzw. während der Schutzfristen werden dem Betrieb erstattet; dafür muss er eine Umlage zahlen.

Lesen Sie, was in diesem Zusammenhang wichtig ist. Weitere Einzelheiten siehe auch die Grundsätzliche Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) vom 19.11.2019.

2. Personenkreis

Der Betrieb kann für alle Mitarbeiterinnen, die die genannten Leistungen erhalten, die Erstattung seiner Aufwendungen beantragen. Durch die Neufassung des Mutterschutzgesetzes zum 01.01.2018 sind auch Personenkreise einbezogen, die zwar nicht im Arbeitsverhältnis stehen, aber als Beschäftigte i.S.d. Sozialversicherung gelten. Dazu gehören insbesondere:

- GmbH-Geschäftsführerinnen, die als Fremdgeschäftsführerinnen oder neben einer Minderheitsbeteiligung als Beschäftigte i.S.d. Sozialversicherung anzusehen sind (siehe auch Stolpersteine - GmbH – Unternehmensleitung und Sozialversicherung);
- Teilnehmer am Freiwilligen- oder Jugendfreiwilligendienst
- Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft.

Durch Art. 5 und Art. 17 Abs. 2 des Gesetzes für schnellere Termine und bessere Versorgung (Terminservice- und Versorgungsgesetz) vom 06.05.2019 (BGBl. I Nr. 18 S. 646) wurde § 11 Abs. 2 AAG rückwirkend zum 01.01.2018 um eine Nr. 4 ergänzt. Danach besteht für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, die zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, kein Anspruch auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs wird "damit wird eine in der Praxis über viele Jahre erfolgte Auslegung zum Anwendungsbereich dieses Gesetzes nachvollzogen, die diese arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisse vom Anwendungsbereich ausnimmt" (BT-Drs. 19/6337 S. 146).

3. Erstattungsfähige Aufwendungen

3.1 Beschäftigungsverbot

Erstattet wird im Fall eines Beschäftigungsverbotes die fortgezahlte Bruttovergütung in vollem Umfang. Maßgebend ist dabei das Arbeitsentgelt, das die Frau ohne das Beschäftigungsverbot erzielt hätte. Eine Begrenzung der erstattungsfähigen Beträge (z.B. auf die Betragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung) ist nicht zulässig.

Praxistipp:

Erstattet werden auch vermögenswirksame Leistungen oder Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung, mit der der Arbeitnehmer und seine Angehörigen bei Invalidität, Alter oder im Todesfall abgesichert werden.

Nicht erstattungsfähig sind Einmalzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Das Gleiche gilt für Zahlungen zu einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, wenn diese nicht monatlich im Rahmen der Entgeltabrechnung an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung abgeführt werden, sondern in größeren Zeitabständen (viertel-, halb- oder jährlich). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Zuwendungen zur Altersvorsorge zwar nicht monatlich abgerechnet, aber für die Arbeit in den einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen geleistet werden und damit laufendes Entgelt darstellen (TOP 2 Ergebnisniederschrift der Fachkonferenz Beiträge des GKV-Spitzenverbandes Bund vom 21.03.2018, Abschn. 1.6.7.1 der Grundsätzlichen Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) vom 19.11.2019). Soweit der Arbeitgeber die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung pauschal nach § 40b EStG versteuert, ist diese nicht erstattungsfähig.

In vollem Umfang erstattet werden auch die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Soweit die Satzung der jeweiligen Krankenkasse eine pauschale Abgeltung der Beitragsanteile mit 20 Prozent vorsieht, ist ein Vergleich mit den tatsächlich anfallenden Beiträgen erforderlich. Der jeweils geringere Betrag ist erstattungsfähig. Auch Beitragszuschüsse für privat versicherte oder freiwillig der gesetzlichen Krankenversicherung angehörende Arbeitnehmerinnen werden in vollem Umfang erstattet. Für Personen, die wegen Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung befreit sind, wird ebenfalls der Beitragszuschuss erstattet. Hat der Arbeitgeber die Beiträge für eine Auszubildende in voller Höhe zu tragen (Geringverdienergrenze), ist der Gesamtbetrag erstattungsfähig.

Nicht in die Erstattung einbezogen werden die Beiträge zu den Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage. Ebenfalls nicht erstattungsfähig sind die Aufwendungen für die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft.

Nach der Satzung der jeweiligen Krankenkasse können die Arbeitgeberbeitragsanteile zur Sozialversicherung auch pauschaliert erstattet werden.

Beispiel:

Für Frau A. wurde ab 20.11.2022 ein ärztliches Beschäftigungsverbot i.S.v. § 16 Abs. 1 MuSchG ausgesprochen. Sie erhält eine feste monatliche Bruttovergütung von 3.200 EUR. Außerdem zahlt der Arbeitgeber monatlich 300 EUR an eine Pensionskasse. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung beträgt 19,825 % = 634,40 EUR.

Aufwendungen monatlich:

Bruttogehalt:	3.200,00 EUR
Beitrag der Pensionskasse:	300,00 EUR
Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung:	634,40 EUR

Gesamte erstattungsfähige Aufwendungen monatlich: 4.134,40 EUR

Erstattungsfähige Aufwendungen für November 2022: 4.134,40 EUR/30 X 11 = 1.515,95 EUR

3.2 Arbeitgeberzuschuss

Beim Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird die Differenz zwischen dem vollen Nettoarbeitsentgelt und 13 EUR kalendertäglich erstattet. Da der Zuschuss kein beitragspflichtiges Entgelt i.S.d. Sozialversicherung ist, sind keine Beiträge für diese Zeit zu zahlen und daher entfällt auch deren Erstattung. Sind Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung zu berücksichtigen, werden diese zunächst dem Bruttoentgelt zugerechnet. Auf dieser Basis wird dann die (fiktive) Nettovergütung ermittelt. Dadurch wird dann die betriebliche Altersversorgung auch in diesem Fall beim Erstattungsverfahren berücksichtigt.

4. Umlage

Die für das Ausgleichsverfahren erforderlichen Mittel werden von den beteiligten Arbeitgebern durch eine Umlage aufgebracht. Beteiligt sind alle Arbeitgeber, unabhängig von der Rechtsform und der Anzahl der Mitarbeiter. Ausgenommen sind nur wenige Betriebe, insbesondere öffentliche Arbeitgeber, Wohlfahrtsverbände und Hausgewerbetreibende. Die Umlage wird von der Krankenkasse, bei der der jeweilige Mitarbeiter versichert ist, erhoben und als Sondervermögen verwaltet. Für Minijobber ist die Mini-Job-Zentrale zuständig, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse sie versichert sind. An dem Verfahren ist die landwirtschaftliche Krankenkasse nicht beteiligt. Die Umlage wird für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden und auch für alle Männer erhoben. Umlagepflichtig sind auch Betriebe, die ausschließlich Männer beschäftigen und insoweit keine Ausgleichsleistungen geltend machen können.

Die Höhe der allein vom Arbeitgeber aufzubringenden Umlage wird in der Satzung der jeweiligen Krankenkasse festgelegt. Bemessungsgrundlage ist das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung berechnet werden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht umlagepflichtig.

Die Umlagebeiträge sind im Beitragsnachweis im Datensatzfeld U2 einzutragen.

5. Verfahren

Der Betrieb muss die Erstattung dieser Aufwendungen bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin beantragen. Ist die Mitarbeiterin nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, ist der Antrag an die Kasse zu richten, die die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung einzieht bzw. die Umlage erhält. Der Antrag ist über ein systemuntersuchtes Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln. Soweit der Arbeitgeber über ein solches Programm nicht verfügt, kann der Erstattungsantrag mit einer systemgeprüften maschinellen Ausfüllhilfe (wie sv-net/comfort) gestellt werden. Wird dem Antrag nicht vollständig entsprochen, erfolgt seitens der Krankenkasse eine maschinelle Rückmeldung. Einzelheiten zu den Abläufen sind in einer Verfahrensbeschreibung des GKV-Spitzenverbandes vom 18.06.2019 festgelegt (siehe unter www.gkv-datenaustausch.de).

Praxistipp:

Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers wie z.B. Name, Versicherungsnummer oder Personalnummer dürfen aus Gründen des Datenschutzes nicht im Feld "Verwendungszweck" übermittelt werden.

Seit 01.01.2022 ist bei den Erstattungsanträgen der mutmaßliche bzw. der tatsächliche Entbindungstag verpflichtend anzugeben. Außerdem muss das Abrechnungssystem ausschließen, dass bei Arbeitsunfähigkeit eine Erstattung für Mutterschutzlohn generiert wird, da in solchen Fällen die Entgeltfortzahlung wegen der Arbeitsunfähigkeit vorrangig ist.