

Datenschutzhinweis

Bitte beantworten Sie die umseitigen Fragen ausführlich und geben Sie die geforderten Angaben vollständig an. Diese werden erhoben, damit wir unseren gesetzlichen Aufgaben nachkommen können (vgl. § 67a SGB X i.V.m. § 1 AAG. Ihre Auskunftspflicht ergibt sich aus § 98 SGB X i.V.m. § 3 Abs. 2 AAG). Bitte berücksichtigen Sie dabei auch die nachstehenden Erläuterungen. Sie beschleunigen damit die Bearbeitung Ihres Antrages. Bei fehlender Unterschrift ist eine Bearbeitung nicht möglich.

Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber!

1. Bei Erstattungsanträgen für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld kann als Nachweis die Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag oder ggf. die Geburtsurkunde des Kindes dienen.
2. Bei Beschäftigungsverboten ist ein Nachweis beizufügen (ärztliches Zeugnis bzw. Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde).
3. Erstreckt sich der Erstattungszeitraum über das Ende eines Kalenderjahres, so sind zwei Anträge - getrennt nach Kalenderjahren - einzureichen.
4. Es sind nur abgerechnete und zurückliegende Kalendermonate zu beantragen.

Erläuterungen

Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitgeber

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitgeber.

Grundsatz der Arbeitgeberversicherung

Ein Erstattungsanspruch besteht für alle Arbeitnehmerinnen eines Unternehmens; diese können auch privat krankenversichert (= PKV) oder bei einer landwirtschaftlichen Krankenkasse (= LKK) versichert sein.

Erstattung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld

(Erstattungsanspruch nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG)

Erstattet wird nach Prüfung der Voraussetzungen der vom Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 MuSchG gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz

(Erstattungsanspruch nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG)

Erstattet wird das vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmerin aufgrund eines ausgesprochenen Beschäftigungsverbots (§ 3 oder § 4 MuSchG) gezahlte Bruttoarbeitsentgelt nach § 11 MuSchG.

[Dieser Platz kann für Informationen zur Erstattung von – eventuell pauschalieren – Beitragsanteilen des Arbeitgebers oder für Berechnungsbeispiele genutzt werden.]

Es besteht kein Erstattungsanspruch, wenn andere Gründe für sich allein oder neben dem Beschäftigungsverbot für das Aussetzen mit der Arbeit maßgebend sind. Das ist beispielsweise der Fall, wenn die schwangere Arbeitnehmerin wegen Krankheit arbeitsunfähig ist.

Begriff: Bruttoarbeitsentgelt (Arbeitsentgelt - AE)

Für die Entgeltfortzahlung ist das Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Lohnsteuer, Kirchensteuer und des Versichertenanteils zur Sozialversicherung) im arbeitsrechtlichen Sinne zugrunde zu legen. Maßgebend für die Berechnung der Erstattung ist jedoch nur das Entgelt bis zur Höhe der in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrundlage.

Dazu zählen u. a. alle Grundbezüge (Zeit-, Schicht-, Leistungslohn usw.), Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und ständige Lohnzulagen, die auf besonderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses beruhen. Das betrifft Erschwernis-, Gefahren- und Nachtdienstzulagen (keine Aufwendungen für Arbeitsbekleidung oder Reinigungsmittel) und vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber nach dem Vermögensbildungsgesetz leistet.

Nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des EFZG gelten solche Leistungen, die als Ersatz für Aufwendungen des Arbeitnehmers dienen. Das sind unter anderem Auslösungen, Schmutzzulagen, Fahrkostenzuschüsse, Tage- und Übernachtungsgelder, Kindergartenzuschüsse u. ä. Leistungen.

Nicht erstattungsfähig ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dies bleibt bei der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AAG unberücksichtigt und somit außer Ansatz.

Verwendungszweck

Hier besteht die Möglichkeit bspw. eine Personalnummer oder einen anderen Ordnungsbegriff des Arbeitgebers einzutragen.