

Rücksendung an :

**BKK-Landesverband Ost
Arbeitgebersversicherung
39069 Magdeburg**

Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber!

1. Bei Beschäftigungsverbot ist ein **Nachweis** beizufügen (ärztliches Zeugnis bzw. Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde).
2. Erstreckt sich der Erstattungszeitraum über das Ende eines Kalenderjahres, so sind zwei Anträge - getrennt nach Kalenderjahren - einzureichen.
3. Es sind nur abgerechnete und zurückliegende Kalendermonate zu beantragen.

Erläuterungen

Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitgeber

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitgeber.

Grundsatz der Arbeitgebersversicherung

Ein Erstattungsanspruch besteht für alle Arbeitnehmerinnen eines Unternehmens.

1. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld - Erstattungsanspruch nach § 1 Abs. 2 AAG

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

Für die Berechnung des Zuschusses ist das Bruttoarbeitsentgelt maximal bis zur Höhe der in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen.

2. Beschäftigungsverbot - 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.

Des Weiteren werden für Erstattungszeiträume ab 01.10.2006 die vom Arbeitgeber getragenen Beiträge zur KV, PV, RV und BA in Höhe von 20 v. H. des fortgezählten Bruttoarbeitsentgeltes pauschal erstattet.

Für davor liegende Erstattungszeiträume beträgt die pauschale Erstattung 10 v.H. des fortgezählten Arbeitsentgelts.

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.

Für Erstattungszeiträume vor dem 01.01.2006 gilt das Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) mit seinen Regelungen.