

U2-Ausgleichsverfahren zum Mutterschutz

Die Mutterschutzfrist für schwangere Mitarbeiterinnen beginnt sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Nach der Entbindung beträgt die Schutzfrist in der Regel noch einmal acht Wochen.

Während dieser Zeit erhält die Mitarbeiterin zwar ein Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, Sie als Arbeitgeber sind jedoch verpflichtet, dieses Mutterschaftsgeld auf die Höhe der normalen Netto-Bezüge aufzustocken. Auch wenn für eine schwangere Mitarbeiterin ein vom Arzt bescheinigtes so genanntes Beschäftigungsverbot besteht, weil ihre Tätigkeit mit einer zu hohen körperlichen Belastung verbunden ist, muss der Arbeitgeber weiter Lohn zahlen, den so genannten Mutterschutzlohn. Diese Aufwendungen belastenden Betrieb, deshalb existiert dafür ein Ausgleichsverfahren (U2). Alle Betriebe - unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten - sind zur Teilnahme am Umlageverfahren für Mutterschaftsaufwendungen verpflichtet. Das gilt auch für Betriebe, die zurzeit ausschließlich männliche Mitarbeiter beschäftigen.

Beiträge, zuständige Kasse und Erstattung

Der Arbeitgeber entrichtet für jeden Mitarbeiter - auch für die männlichen Beschäftigten - einen monatlichen Beitrag. Zuständig ist jeweils die Krankenkasse, bei der der Mitarbeiter krankenversichert ist. Die Umlagesätze variieren von Krankenkasse zu Krankenkasse. Eine Anmeldung der Mitarbeiter bei der Ausgleichskasse ist nicht erforderlich. Es genügt, die Beiträge im Beitragsnachweis aufzuführen.

Die Aufwendungen für den Mutterschutz werden zu 100 Prozent erstattet. Dazu zählen:

- der gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Entgelt inklusive der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge

Um die Erstattung in Anspruch nehmen zu können, reichen Sie als Arbeitgeber eine Abrechnung Ihrer Aufwendungen bei der IKK gesund plus ein. Das Formular dafür erhalten Sie bei Ihrer IKK gesund plus.

Seitens der Gesetzgebung sind Arbeitgeber ab dem 01.01.2012 verpflichtet, die Anträge auf Erstattung U1 und U2 auf maschinellem Wege an die zuständigen Einzugsstellen zu übermitteln.

Berechnung des Zuschusses zum Mutter-schaftsgeld

Während der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) erhält die Mitarbeiterin von ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro pro Tag. Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, ihr den Differenzbetrag zwischen diesen 13 Euro und dem auf einen Kalendertag entfallenden Netto-Arbeitsentgelt als Zuschuss zu zahlen.

- **Referenzzeitraum:** Das durchschnittliche kalendägliche Arbeitsentgelt wird auf der Basis der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist (Referenzzeitraum) berechnet. Wird der Lohn wöchentlich abgerechnet, werden die letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist zugrunde gelegt. Tage, an denen ohne Verschulden der Arbeitnehmerin kein oder nur ein verminderter Arbeitsentgelt gezahlt wurde (z.B. Kurzarbeit oder Krankengeldbezug) bleiben außer Betracht. Der verringerte Gesamtlohn wird durch die geringere Anzahl an Tagen geteilt. Wurde in einem oder mehreren Monaten des Referenzzeitraums gar kein Lohn erzielt, muss entsprechend weiter in die Vergangenheit zurückgegangen werden.
- **Ermittlung des Bruttoentgelts:** Zu berücksichtigen ist zunächst das gesamte Bruttoentgelt im Referenzzeitraum. Dazu zählen auch Zulagen und Zuschlüsse. Verdiensterhöhungen, die während des Mutterschaftsurlaubs wirksam werden und nicht nur vorübergehend sind, müssen ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einbezogen werden.
- **Berechnung des Nettoentgelts:** Von dem Gesamt-Bruttoentgelt aus dem Referenzzeitraum müssen die jeweils fälligen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Wechselt die Mitarbeiterin während der Schwangerschaft die Steuerklasse, darf dies nicht berücksichtigt werden: Das Nettoentgelt wird in dem Fall auf der Grundlage der bisherigen Steuerklasse ermittelt.
- **Berechnung des Arbeitgeberzuschusses:** Das Gesamt-Nettoentgelt aus dem Referenzzeitraum, wird bei einem gleichbleibenden monatlichen Arbeitsentgelt durch 90 geteilt. In allen anderen Fällen, wenn das Arbeitsentgelt nicht nach Monaten bemessen ist (z.B. Stundenlohn) ist durch die tatsächlichen Kalendertage des Referenzzeitraums zu teilen. zieht man vom Ergebnis 13 Euro (tägliches Mutterschaftsgeld) ab, so erhält man den Zuschuss, den Sie als Arbeitgeber pro Kalendertag, für den Mutterschaftsgeld gezahlt wird, leisten müssen. Der Arbeitgeberzuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bei geringfügig Beschäftigten

Auch geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen erhalten in jedem Fall ein Mutterschaftsgeld. Wenn sie nicht selbst gesetzlich krankenversichert sind, übernimmt das Bundesversicherungsamt die Zahlung. In diesem Fall erhält die Mitarbeiterin jedoch insgesamt nur höchstens 210 Euro Mutterschaftsgeld.

Wenn der durchschnittliche kalendertägliche Nettoverdienst über 13 Euro liegt, hat auch eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld. Das ist relevant, wenn die Frau mehrere Mini-Jobs hat. Das Entgelt bei mehreren Arbeitgebern ist zu addieren und jeder Arbeitgeber muss entsprechend des bei ihm erzielten Arbeitsentgelts einen Anteil zum Zuschuss bezahlen. Das kann dazu führen, dass auch ein Arbeitgeber, der der Arbeitnehmerin weniger als 13 Euro pro Tag zahlt, dennoch einen Beitrag zum Arbeitgeberzuschuss leisten muss.

Berechnet wird der Zuschuss genau wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis. Auch in dem Fall, dass die Mitarbeiterin nur insgesamt 210 Euro Mutterschaftsgeld erhält, muss der Arbeitgeber nur die Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen täglichen Nettoentgelt zuschießen.

Berechnung des Mutterschutzlohns

Auch wenn eine schwangere Mitarbeiterin wegen eines Beschäftigungsverbots überhaupt nicht mehr arbeiten kann, muss der Arbeitgeber sie weiter bezahlen. Das ist im Mutterschutzgesetz so festgelegt. Das Entgelt, das während des Beschäftigungsverbots gezahlt wird, heißt Mutterschutzlohn. Der Mutterschutzlohn muss dem Durchschnittsverdienst der Mitarbeiterin während Referenzzeitraumes entsprechen. Hat die Mitarbeiterin hier Überstundenzuschläge oder sonstige Zulagen erhalten, müssen sie beim Mutterschutzlohn berücksichtigt werden. Hat sie während der betreffenden 3 Monate eine Gehaltserhöhung erhalten, oder wurde eine Erhöhung vereinbart, die jetzt während der Schwangerschaft wirksam wird, muss von dem erhöhten Verdienst ausgegangen werden. Dies gilt auch dann, wenn der höhere Verdienst an Nacht- oder Sonntagsdienste gekoppelt ist, die die Schwangere gar nicht leisten darf. Da es sich bei dem Mutterschutzlohn um einen Bruttolohn handelt ist er wie jeder andere Bruttolohn steuer- und beitragspflichtig.

Mutterschutzlohn oder Entgeltfortzahlung?

Ganz gleich, ob eine schwangere Mitarbeiterin arbeitsunfähig ist oder ob ein Beschäftigungsverbot gilt, als Arbeitgeber müssen Sie in beiden Fällen Lohn oder Gehalt weiterzahlen. Wenn es jedoch um die Erstattung Ihrer Aufwendungen durch die Ausgleichskasse geht, ist die Unterscheidung wichtig. Ausschlaggebend ist das Attest des Arztes: Er bescheinigt entweder eine Arbeitsunfähigkeit oder ein Beschäftigungsverbot. Dementsprechend beantragen Sie die Erstattung bei der jeweiligen Ausgleichskasse.