

# NOVITAS BKK

## **Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber!**

- Bei einem ärztlichen (individuellen) Beschäftigungsverbot ist als Nachweis ein ärztliches Attest vorzulegen.
- Bei einem betrieblichen (generellen) Beschäftigungsverbot ist eine Gefährdungsbeurteilung als Nachweis einzureichen
- Erstreckt sich der Erstattungszeitraum über das Ende eines Kalenderjahres, so sind zwei Anträge – getrennt nach Kalenderjahren – erforderlich.

## **Erläuterungen**

### **Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitgeber**

Anspruchsberechtigt sind die Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 AAG.

### **Grundsatz des Aufwendungsausgleichsgesetzes**

Ein Erstattungsanspruch besteht für Beschäftigte und Auszubildende.

### **1. Zuschuss 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.

### **2. Beschäftigungsverbot – Erstattungsanspruch nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AAG**

Erstattet wird das auf Grund eines gesetzlich festgelegten Beschäftigungsverbot (§ 1 Nr. 1 MuSchG) vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmerin nach § 11 MuSchG gezahlte Bruttoarbeitsentgelt.

Hier ist der errechnete Durchschnitt aus dem Referenzzeitraum zugrunde zu legen.

Des Weiteren werden die vom Arbeitgeber getragenen Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erstattet.

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 oder sich in Elternzeit befindet.

### **Begriff: Bruttoarbeitsentgelt (Arbeitsentgelt – AE)**

Für die Entgeltfortzahlung ist das Bruttoarbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne zu Grunde zu legen.

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) zzgl. vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber nach dem Vermögensbildungsgesetz leistet sowie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

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

Nicht erstattungsfähig ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dies bleibt bei der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach den §§ 7 AAG unberücksichtigt und somit außer Ansatz.

