



Ausarbeitung

Erstattung der Arbeitgeber-Aufwendungen bei Mutterschutzlohn
Umlagen für Berufsgenossenschaft, Urlaubskasse, Insolvenzgeld



Erstattung der Arbeitgeber-Aufwendungen bei Mutterschutzlohn

Umlagen für Berufsgenossenschaft, Urlaubskasse, Insolvenzgeld

██████████	██
Aktenzeichen:	WD 6 – 3000-089/13
Abschluss der Arbeit:	25. Oktober 2013
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales
██████████	████████████████████

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	4
2.	Berufsgenossenschaft	4
3.	Urlaubskasse	4
4.	Umlage für das Insolvenzgeld	5
5.	Regelungen im Mutterschutzgesetz	5
5.1.	Beschäftigungsverbote	5
5.2.	Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten	6
6.	Regelungen zur Erstattung der Arbeitgeber-Aufwendungen	6
6.1.	Lohnfortzahlungsgesetz bis Ende 2005	6
6.2.	Aufwendungsausgleichsgesetz ab 2006	6
6.3.	Aufbringung der Mittel	7
6.4.	Erstattungsfähige Aufwendungen	7
7.	Zahlungsverpflichtung für die Umlagen Berufsgenossenschaft, Urlaubskasse und Insolvenzgeld	8

1. Einführung

Ein Malerbetrieb muss für seine Beschäftigte, für die mit Kenntnis ihrer Schwangerschaft bis zum Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, weiterhin Umlagen für die Berufsgenossenschaft, die Urlaubskasse und das Insolvenzgeld zahlen. Auf welchen gesetzlichen Regelungen basiert die fortlaufende Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers für diese Umlagen?

2. Berufsgenossenschaft

In Anlage 1 zu § 114 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung) sind die gewerblichen Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung definiert. Für das Malerhandwerk ist die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft zuständig.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden nach dem Finanzierungssystem der gewerblichen Berufsgenossenschaften im Wege des Umlageverfahrens der nachträglichen Bedarfsdeckung aufgebracht. Das bedeutet, dass nach Ablauf eines Jahres alle Aufwendungen erfasst und nach Abzug der Verwaltungseinnahmen auf die Unternehmen umgelegt werden. Die Berufsgenossenschaften decken ihren Finanzbedarf durch Beiträge ab, die sie nach Ablauf des Kalenderjahres in einem Beitragsbescheid festsetzen. Die Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung beginnt im Augenblick der Arbeitsaufnahme. Eine namentliche Anmeldung des Beschäftigten ist jedoch nicht erforderlich, der Arbeitgeber muss lediglich das gezahlte Arbeitsentgelt im Lohnnachweis an die Berufsgenossenschaft melden.¹

3. Urlaubskasse

Im Jahre 1971 wurde die Urlaubskasse (uk) des Maler- und Lackiererhandwerks gegründet. Durch die tariflichen Urlaubsregelungen für Maler und Lackierer sollen die für dieses Handwerk nachteiligen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes ausgeschaltet werden. 1975 folgte die Gründung der Zusatzversorgungskasse (zvkk). Ihre vorrangige Aufgabe ist es, zusätzliche Altersvorsorge anzubieten. Die Urlaubskasse und die Zusatzversorgungskasse sind gemeinnützige Organisationen in der Trägerschaft der Arbeitgeberverbände im Maler-Lackiererhandwerk und der Gewerkschaft. Grundlage für die Arbeit der Kassen sind die Tarifverträge und die Vorgaben aus den von den Trägern besetzten Gremien (Mitgliederversammlung, Aufsichtsrat, Vorstand). Die Leistungen können ausschließlich von Unternehmen in Anspruch genommen werden, für die der Rahmentarifvertrag des Maler-Lackiererhandwerks (RTV) gilt.²

Arbeitnehmer haben in bestimmten Fällen auch dann Anspruch auf Urlaubsentgelt, wenn sie dem Betrieb zeitweise nicht zur Verfügung gestanden haben. In den folgenden Fällen schafft die Urlaubskasse einen Risikoausgleich:

- Krankheit von mehr als 6 Wochen,

1 Quelle: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft; www.bgbau.de.

2 In Anlehnung an Ausführungen der Urlaubs- und Zusatzversorgungskasse des Maler und Lackiererhandwerks, [http://www.uk-maler.de/fileadmin/redakteur/Downloads/PE I 045 IMG Vers. 1.0 01032013 AG.pdf](http://www.uk-maler.de/fileadmin/redakteur/Downloads/PE_I_045_IMG_Vers.1.0_01032013_AG.pdf).

- Arbeitslosigkeit bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall,
- Berufliche Weiterbildung,
- **Mutterschutzzeiten,**
- Ehrenamt.

Während der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote (somit auch während der Mutterschutzfristen) entstehen dennoch Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig.

4. Umlage für das Insolvenzgeld

Das Insolvenzgeld ist eine Lohnersatzleistung der Bundesagentur für Arbeit. Es wird auf Antrag lohnsteuerfrei in Höhe des Nettolohns gezahlt. Damit diese Leistung im Falle der Insolvenz an die Arbeitnehmer gezahlt werden kann, entrichten Arbeitgeber eine sogenannte Insolvenzgeld-Umlage gemäß § 358 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III - Arbeitsförderung). Seit dem 1. Januar 2009 ziehen die Krankenkassen die Insolvenzgeldumlage ein und leiten sie an die Bundesagentur für Arbeit weiter. Die Unternehmen müssen die Insolvenzgeldumlage monatlich zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie den Umlagen U1 und U2 abführen. Den Umlagesatz für die Insolvenzgeldumlage legt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales alljährlich und bundeseinheitlich fest. Ab dem 1. Januar 2013 beträgt der Umlagesatz 0,15 Prozent. Bemessungsgrundlage für die Insolvenzgeldumlage ist das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden oder zu bemessen wären. Für die Berechnung der Umlage werden solche Bezüge herangezogen, die laufendes oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Mutterschutzlohn nach § 11 Mutterschutzgesetz ist eine Entgeltleistung und daher von der Insolvenzgeld-Umlage betroffen.

5. Regelungen im Mutterschutzgesetz

Für alle Mütter (werdende/mit einem Neugeborenen), die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gilt das Mutterschutzgesetz.

5.1. Beschäftigungsverbote

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) regelt in den §§ 3 und 4 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter. Nach § 4 MuSchG dürfen werdende Mütter nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

§ 4 Absatz 5 MuSchG ermächtigt die Bundesregierung zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder darüber hinaus im Rahmen einer Rechtsverordnung Arbeiten zu bestimmen, die unter die in § 4 MuSchG geregelten Beschäftigungsverbote fallen. Diese Ermächtigung war zur Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie erforderlich. Denn zur Umsetzung der Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (EG-Mutterschutz-Richtlinie) hat die Bundesregierung die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782) erlassen. Bei diesen Beschäftigungsverboten handelt es sich in Bezug auf den Umgang mit chemischen Gefahrstoffen sowie physikalischen Schadfaktoren und Arbeitsverfahren um eine weitere Konkretisierung.

5.2. Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Nach § 11 MuSchG, wie auch der nachfolgenden Vorschriften des Vierten Abschnittes des MuSchG ist die Schwangere bzw. stillende Mutter vor wirtschaftlichen Nachteilen während der Schwangerschaft und der Zeit nach der Entbindung zu schützen. Arbeitnehmerinnen wird daher während der Fehlzeiten aufgrund bestimmter Beschäftigungsverbote der sogenannte **Mutterschutzlohn** gezahlt. § 11 Abs. 1 und 2 MuSchG enthalten die Anspruchsvoraussetzungen sowie die Details der Berechnung des Mutterschutzlohnes.

6. Regelungen zur Erstattung der Arbeitgeber-Aufwendungen

6.1. Lohnfortzahlungsgesetz bis Ende 2005

Bis Ende 2005 hat die sogenannte Lohnfortzahlungsversicherung (§§ 10 ff Lohnfortzahlungsgesetz - LFZG) vor allem kleinere und mittlere Unternehmen vor den Zahlungsschwierigkeiten durch Aufwendungen, die auf den Arbeitgeber bei Erkrankung, Rehabilitationsmaßnahmen oder Schwangerschaft des Arbeitnehmers zukommen, geschützt.

Es handelte sich somit um eine Arbeitgeberversicherung. Der Ausgleich der Aufwendungen der Arbeitgeber wurde durch das sogenannte Umlageverfahren für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Umlage) sowie für Mutterschaftsleistungen (U2-Umlage) finanziert. Dabei wurden die benötigten Mittel durch eine Umlage der am Ausgleich teilnehmenden Arbeitgeber aufgebracht.

6.2. Aufwendungsausgleichsgesetz ab 2006

Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (**Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG**) ist am 1. Januar 2006 in Kraft getreten (BGBl. I, 3686).³

Anlass für das neue Gesetz war die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18. November 2003 (Az. BvR 302/96). Das Gericht stellte in seinem Beschluss fest, dass der dort geregelte Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld auf Grund der Benachteiligung mittlerer und großer Betriebe mit mehr als 20 bzw. 30 Beschäftigten gegen das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG verstößt und deswegen bis zum 31. Dezember 2005 neu geregelt werden müsse. Aufwendungen der Arbeitgeber bei Mutterschaft wurden nach dem LFZG nur bei Kleinbetrieben über das so genannte U2-Verfahren ausgeglichen.

3 Bereits am 1. Oktober 2005 sind § 2 Abs. 2 Satz 3, § 3 Abs. 3, § 7, § 8 Abs. 2 und § 9 in Kraft getreten

Der Gesetzgeber hat das Umlage- und Erstattungsverfahren einer grundlegenden Reform unterzogen. Aufgrund der aus verfassungsrechtlichen Gründen erforderlichen Ausweitung des Erstattungsverfahrens für Mutterschaftsleistungen auf alle Betriebe unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten musste die Durchführung auf alle Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) ausgeweitet werden. Es war erforderlich, auch die Ersatz- und Betriebskrankenkassen in das Umlageverfahren „U2“ einzubeziehen.⁴

6.3. Aufbringung der Mittel

Die Vorschrift § 7 AAG besagt, dass die Mittel zur Durchführung der U1- und U2-Verfahren von den Arbeitgebern durch getrennte Umlagen aufgebracht werden. Für die Bemessung der Umlagebeträge ist also das Arbeitsentgelt (§ 14 Viertes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IV - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung). maßgebend, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden. Durch diese Anlehnung an eine für die Sozialversicherung geltende Bemessungsgrundlage hat der Gesetzgeber den Einzug der Umlagebeträge für die Krankenkassen als Träger des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen vereinfacht.

„Seit dem 1. 1. 1986 sind neben den Umlagebeträgen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle auch Umlagebeträge für die Aufwendungen bei Mutterschaft aus den Arbeitsentgelten der Arbeiter, der Angestellten und der Vergütung für Auszubildende zu erheben. Der damals neu eingefügte § 14 Abs. 2 Satz 2 LFZG bestimmte, dass für die Aufwendungen zur Erstattung der Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld und zur Zahlung von Arbeitsentgelten während Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz Umlagebeträge sowohl aus den Entgelten der Arbeiter und der Auszubildenden als auch aus den Entgelten der im Betrieb beschäftigten Angestellten zu zahlen waren. Es war daher schon nach dem LFZG eine zusätzliche Umlage für diese Aufwendungen mit einem besonderen Umlagesatz zu erheben, so dass zwei Umlageberechnungen aus den Arbeitsentgelten der Beschäftigten im Betrieb vorzunehmen waren. Diese Regelung ist in § 7 Abs. 1 AAG übernommen worden.“⁵

6.4. Erstattungsfähige Aufwendungen

Den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers regelt § 1 AAG. Bei Mutterschaft erstattet die zuständige Ausgleichskasse dem Arbeitgeber auf Antrag die Aufwendungen, die er an die Arbeitnehmerinnen gezahlt hat, in vollem Umfang (100 Prozent). Die Erhöhung auf 100 vom Hundert wurde durch Art. 2 Nr. 2 des Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzgesetzes vom 20. Dezember 1996 (BGBl. I 2110) in das LFZG eingefügt und im AAG übernommen. Die Motive des Gesetzgebers können BT-Drucks. 13/2763 S. 12 entnommen werden.

Ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG setzt voraus, dass der Arbeitnehmerin das Arbeitsentgelt aufgrund des § 11 MuSchG und damit „wegen eines Beschäftigungsverbots“ weitergezahlt worden ist.

4 BT-Drs. 16/39 vom 3. November 2005, Entwurf eines Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze.

5 Geyer/Knorr/Krasney, Knorr/Krasney, Entgeltfortzahlung – Krankengeld – Mutterschaftsgeld, Erläuterungen zum AAG, § 7 Aufbringung der Mittel, Rz. 21.

Die erstattungsfähigen Aufwendungen im Ausgleichsverfahren umfassen

- den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG,
- den Mutterschutzlohn nach § 11 MuSchG und
- die auf den Mutterschutzlohn entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, zur Bundesagentur für Arbeit sowie zur berufsständischen Versorgungseinrichtung für von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer (§ 172 Abs. 2 SGB IV) und Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI.⁶

7. **Zahlungsverpflichtung für die Umlagen Berufsgenossenschaft, Urlaubskasse und Insolvenzgeld**

Beim **Mutterschutzlohn** nach § 11 MuSchG handelt es sich um ein **Bruttoentgelt**. Er stellt also ein „normales“ Arbeitsentgelt dar und unterliegt daher der Beitrags- und Steuerpflicht, d. h. auch Umlagebeiträge sind abzuführen. Hieraus sind gemäß § 14 SGB IV Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Während des Bezuges von Mutterschutzlohn sind daher Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Die Erstattung von Mutterschutzlohn und Sozialversicherungsbeiträgen erfolgt nach § 1 AAG.

Die Beiträge zur **Berufsgenossenschaft** (Gesetzliche Unfallversicherung) trägt allein der Unternehmer, weil die Berufsgenossenschaften die Haftung für die **Risiken der Betriebe** übernehmen. Daher werden diese Beiträge - anders als die zur Sozialversicherung – nicht anteilig von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Sie unterliegen somit nicht der Rückerstattung gemäß AAG.

Wie unter 3. bereits ausgeführt entstehen während der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote Urlaubsansprüche für die Arbeitnehmerin. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Urlaubsentgelt, auch wenn sie dem Betrieb zeitweise nicht zur Verfügung gestanden hat oder steht.

Bei der **Urlaubskasse** handelt es sich um eine gemeinnützige Organisation in der Trägerschaft der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft. An dem Verfahren nehmen also **Betriebe** teil, die in der Bundesrepublik Deutschland vom betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge des Maler- und Lackiererhandwerks erfasst sind; Teilnehmer ist nicht der einzelne Arbeitnehmer. Die Beiträge werden nicht anteilig von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert, sondern ausschließlich durch den Betrieb. Eine Rückerstattung gemäß AAG hat der Gesetzgeber für derartige betriebliche Kosten nicht vorgesehen.

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden **ausschließlich** durch die Arbeitgeber aufgebracht (**Insolvenzgeld-Umlage**). Das Bundessozialgericht (BSG, zuletzt Urteil vom 29. Mai 2008 – B 11a AL 61/06 R, Entscheidungsbegründung siehe juris) bestätigt die Regelung und sieht darin

6 In Anlehnung an: Wagner, Regine, Richterin am Landessozialgericht Baden-Württemberg, Kommentar zum AAG in: Haufe Personal Office Professional. Rz. 34.

keinen Verstoß gegen die Verfassung. Die Erhebung und Berechnung der Insolvenzgeld-Umlage entsprechen im Wesentlichen den früheren Regelungen zum Konkursausfallgeld. Eine Rückerstattung gemäß AAG hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

