

Versicherte:

Versicherten-Nr.:

Beginn der Schutzfrist:

Fall-Nr.:

## 1 ARBEITSVERHÄLTNIS

1.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Datum

1.2 \* Besteht das Arbeitsverhältnis über den Beginn der Schutzfrist hinaus weiter?

☐ Nein  
☐ Ja

Endet das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf?

☐ Nein  
☐ Ja, am

Das Arbeitsverhältnis wurde gekündigt durch

☐ den Arbeitgeber  
☐ die Arbeitnehmerin

am

zum

Grund

1.3 Letzter Arbeitstag vor der Entbindung

Datum

## 2 ARBEITSENTGELT

2.1 \* In den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist betrug das monatliche Nettoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin regelmäßig mehr als 390 EUR bzw. 403 EUR

☐ Nein  
☐ Ja

2.2 \* In den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist hat die Arbeitnehmerin folgendes Nettoarbeitsentgelt erhalten:

| Monat | Arbeitsstunden |                          |                 |               | Nettoarbeitsentgelt |
|-------|----------------|--------------------------|-----------------|---------------|---------------------|
|       | bezahlte       |                          | unbezahlte      |               |                     |
|       | insgesamt      | davon Mehrarbeitsstunden | unentschuldigte | entschuldigte |                     |
| 1     | 2              | 3                        | 4               | 5             | 6                   |
|       |                |                          |                 |               |                     |
|       |                |                          |                 |               |                     |
|       |                |                          |                 |               |                     |

2.3 Wurden Sachbezüge gewährt und ist unter 2.2 der Wert der Sachbezüge nicht enthalten, bitte Art der Sachbezüge angeben:

2.4 \* Wurde das Arbeitsentgelt als Monatsgehalt oder als festes Monatsentgelt gezahlt?

☐ Nein  
☐ Ja

Datum, Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers, Telefon

## Entgeltbescheinigung

zur Berechnung von Mutterschaftsgeld

1.4 Wird über den in 1.3 genannten Tag hinaus Arbeitsentgelt weitergewährt?

☐ Nein  
☐ Ja

☐ laufend

☐ bis zum

Datum

Nettoarbeitsentgelt

Betrag

☐ monatlich ☐ wöchentlich

Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers

Betrag

☐ monatlich ☐ wöchentlich

Sachbezüge (Art: z.B. Verpflegung, Unterkunft)

1.5 \* Die Arbeitnehmerin hatte regelmäßig wöchentlich zu arbeiten

Tage

Stunden

1.6 Falls Arbeitsentgelt nicht bis zum Beginn der Schutzfrist oder bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlt worden ist: Warum hat die Arbeitnehmerin nicht gearbeitet? Grund (z.B. unbezahlter Urlaub, unentschuldigtes Fehlen)

\* Die mit einem Stern gekennzeichneten Positionen sind auf Blatt 2 erläutert.

Die Erhebung der Daten beruht auf § 284 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB V, § 98 SGB X und weiteren Vorschriften aus dem Sozialgesetzbuch.

## Erläuterungen

- Zu 1.2 Der Beginn der Schutzfrist ist der Zeitpunkt, von dem an das allgemeine Beschäftigungsverbot des § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes gilt, also der Beginn der 6. Woche vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung. Das von uns eingesetzte Datum wurde aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung über diesen Zeitpunkt ermittelt. Rufen Sie uns bitte vor dem Ausfüllen der Entgeltbescheinigung an, wenn sich aus einer Ihnen vorliegenden Bescheinigung ein anderer Beginn der Schutzfrist ergibt.
- Zu 1.5 Hier ist die Anzahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitstage und -stunden maßgebend, die mit der Arbeitnehmerin ursprünglich vereinbart worden ist. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin infolge der Schwangerschaft tatsächlich weniger gearbeitet hat.
- Zu 2.1 Der Grundwert von 390 EUR ist maßgebend bei einem Monatsgehalt oder einem festen Monatsentgelt (vgl. 2.4); richtet sich hingegen die Entgeltzahlung nach der Zahl der Arbeitstage oder -stunden oder nach dem Arbeitsergebnis, so gilt der Grenzwert von 403 EUR. Wird hier „Ja“ angekreuzt, so zahlen wir den Höchstbetrag des Mutterschaftsgeldes von 13 EUR je Kalendertag.
- Zu 2.2 In dieser Rubrik sind Angaben nur dann erforderlich, wenn bei 2.1
- „Nein“ angekreuzt wurde
  - oder
  - „Ja“ angekreuzt wurde und Sie zur Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes eine Bescheinigung über das maßgebliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt wünschen.

Mit diesem Zuschuß, auf den die Arbeitnehmerin einen Anspruch hat, gleichen Sie die Differenz zwischen dem Höchstbetrag des Mutterschaftsgeldes (13 EUR) und dem höheren Nettoarbeitsentgelt aus.

- Spalte 1 Maßgebend sind die letzten 3 Monate, in denen Arbeitsentgelt erzielt worden ist und die **vor Beginn der Schutzfrist** abgerechnet wurden. Bitte geben Sie diese Zeiträume auch dann in vollem Umfang an, wenn nur ein Teil davon mit Arbeitsentgelt belegt ist (z.B. durch Krankengeldbezug, unbezahlten Urlaub oder Kurzarbeit). Wurde in einem Monat kein Arbeitsentgelt erzielt, so wird der insgesamt maßgebende Entgeltzeitraum entsprechend zurückverlagert. In diesen Fällen bitten wir Sie, die einzelnen Abrechnungszeiträume getrennt anzugeben.

- Spalten 2 bis 5 Diese Spalten brauchen nicht ausgefüllt zu werden, wenn
- kein Arbeitsentgelt angefallen ist
  - oder
  - mit der Arbeitnehmerin feste Monatsbezüge (vgl. 2.4) vereinbart sind.

- Spalte 6 Das Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) verminderte Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge, jedoch ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, und ohne ggf. gezahltes und in der Lohnsteuer-Anmeldung abgesetztes Kindergeld.

Hat die Arbeitnehmerin einmalig gezahltes Arbeitsentgelt erhalten, bitten wir Sie, das Nettoarbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Dafür gilt folgendes Berechnungsschema:

| Steuer (A)                                                                                                           | Sozialversicherungsbeiträge (B)                                    | Nettoarbeitsentgelt (C)                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt<br>- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt<br>- Lohnsteuerfreibeträge<br>lt. Lohnsteuerkarte | Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt<br>- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt | laufendes Bruttoarbeitsentgelt<br>- Lohn- und Kirchensteuer sowie<br>Solidaritätszuschlag (A)<br>- Sozialversicherungsbeiträge (B) |
| = fiktives steuerrechtliches<br>Bruttoarbeitsentgelt                                                                 | = laufendes Bruttoarbeitsentgelt                                   | = Nettoarbeitsentgelt                                                                                                              |
| davon Lohn- und Kirchensteuer sowie<br>Solidaritätszuschlag                                                          | davon Sozialversicherungsbeiträge                                  |                                                                                                                                    |

## Zusatzangaben

- Wir bitten Sie, bei Empfängern von festen Monatsbezügen um einen entsprechenden Hinweis, wenn sich das Entgelt in den bescheinigten Abrechnungszeiträumen durch verminderte Arbeitsleistung geändert hat.
  - Wurde das Arbeitsverhältnis im Laufe eines bescheinigten Abrechnungszeitraumes begründet oder beendet, bitten wir Sie, die Zahl der Kalendertage anzugeben, für die Entgelt in diesem Zeitraum gezahlt worden ist.
- Zu 2.4 Monatsgehalt oder festes Monatsentgelt sind solche Bezüge, deren Höhe nicht von den im Monat geleisteten Arbeitstagen bzw. Arbeitsstunden oder dem Ergebnis der Arbeit (z.B. Akkord) abhängig ist. Daran ändern auch solche Vergütungen nichts, die zusätzlich zum festen Monatsentgelt oder Monatsgehalt gezahlt werden (z.B. Mehrarbeitsstunden und sonstige Vergütungen).

Vergütungen auf Provisionsbasis sowie Akkord- oder Stücklohn sind – auch bei einem vereinbarten Fixum – vom Ergebnis der Arbeit abhängig.