

GKV–Spitzenverband, Berlin¹

AOK–Bundesverband GbR, Berlin

BKK Dachverband e.V., Berlin

IKK e.V., Berlin

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, Kassel

KNAPPSCHAFT, Bochum

Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek), Berlin

Gemeinsames Rundschreiben vom 06./07.12.2017 in der Fassung vom 23.03.2022 zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Der GKV–Spitzenverband ist der Spitzenverband Bund der Krankenkassen gemäß § 217a SGB V.

Vorwort

Die Vorschrift des § 24c SGB V, welcher den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft aufzählt, entspricht weitgehend dem bisherigen § 195 Reichsversicherungsordnung (RVO). Durch das Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG) vom 23.10.2012 (BGBl. I Nr. 54, S. 2246 ff.) wurde § 24c SGB V zusammen mit den weiteren Vorschriften, die die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft regeln (§§ 24d – 24i SGB V), mit Wirkung zum 30.10.2012 aus der RVO mit einigen Änderungen in das SGB V überführt.

Durch das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23.05.2017 (BGBl. I Nr. 30, S. 1228 ff.) erfolgten grundsätzlich zum 01.01.2018 grundlegende Anpassungen des Mutterschutzrechts an veränderte gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen. Durch die gesetzlichen Änderungen wurde die Fortführung der Erwerbstätigkeit von Frauen während der Schwangerschaft und Stillzeit – unter Berücksichtigung von mutterschutzrechtlichen Anforderungen – erleichtert. Zudem wird seither berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt. Darüber hinaus wurden die in Teilen bisher unterschiedlichen Berechnungsweisen für den Mutterschutzlohn, das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vereinheitlicht. Bereits zum 30.05.2017 wurden die Regelungen einer verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und eines Kündigungsschutzes bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche neu eingeführt, wozu im gemeinsamen Rundschreiben zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft in der Fassung vom 19./20.06.2017 bereits entsprechende Erläuterungen aufgenommen wurden.

Darüber hinaus wurde durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23.12.2016 (BGBl. I Nr. 66, S. 3234 ff.) eine Anpassung der Verweise auf die Normen des SGB IX ab dem 01.01.2018 notwendig.

Aufgrund der gesetzlichen Änderungen, die zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind, war eine Aktualisierung des gemeinsamen Rundschreibens erforderlich geworden. Das gemeinsame Rundschreiben vom 06./07.12.2017 zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft löste das bisherige gemeinsame Rundschreiben vom 19./20.06.2017 mit Wirkung zum 01.01.2018 ab. Infolge weiterer gesetzlicher Änderungen erfolgten weitere Aktualisierungen des gemeinsamen Rundschreibens, sodass zuletzt mit Wirkung zum 01.01.2021 das gemeinsame Rundschreiben vom 06./07.12.2017 in der Fassung vom 03.12.2020 galt.

Zwischenzeitlich wurde eine erneute Aktualisierung des gemeinsamen Rundschreibens erforderlich, wodurch das gemeinsame Rundschreiben vom 06./07.12.2017 in der Fassung vom

23.03.2022 das bisherige gemeinsamen Rundschreiben vom 06./07.12.2017 in der Fassung vom 03.12.2020 ablöst. Die konkreten Änderungen können der Änderungshistorie entnommen werden.

Mit diesem Rundschreiben geben der GKV-Spitzenverband und die Verbände der Krankenkassen auf Bundesebene grundlegende Hinweise zu den in diesem Kontext relevanten fachlichen Fragen und Anforderungen. Offen gebliebene gemeinsame Umsetzungsfragen werden in den routinemäßigen Besprechungen des GKV-Spitzenverbandes mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene weiter beraten und bei Bedarf einvernehmlichen Lösungen zugeführt. Diese Lösungen werden im Rundschreiben regelmäßig aktualisiert und in einer Änderungsübersicht kenntlich gemacht. Der Änderungshistorie können in Kurzform der Hintergrund und die betroffenen Passagen der Änderung entnommen werden; soweit dort keine Änderungshistorie vorhanden ist, befindet sich der Text demnach in der Ursprungsfassung vom 06./07.12.2017.

An einigen Stellen wird auf die Meldepflichten der Arbeitgeber und in diesem Zusammenhang auf die Kommentierung zum „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ hingewiesen.

Inhaltsverzeichnis

1. Änderungshistorie	12
2. Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.....	16
2.1 Aufzählungen der Leistungen	17
2.2 Verweisungen	17
2.3 Zusätzliche Leistungen und Modellvorhaben.....	18
3. Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe	19
3.1 Allgemeines	19
3.2 Ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung.....	19
3.2.1 Begriff der ärztlichen Betreuung	19
3.2.2 Ärztliche Betreuung als vorbeugende Maßnahme	20
3.2.3 Ärztliche Betreuung als heilende Maßnahme	20
3.2.4 Ärztliche Betreuung als Hilfe bei der Entbindung	21
3.3 Hebammenhilfe.....	21
3.3.1 Inhalt der Hebammenhilfe	21
3.3.2 Art der Leistungserbringung der Hebammenhilfe	22
3.3.3 Geburtsvorbereitung während der Schwangerschaft	23
3.3.4 Rückbildung nach der Entbindung	23
4. Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln	24
4.1 Inhalt und Umfang der Leistungen	24
5. Entbindung.....	25
5.1 Ambulante und stationäre Entbindung.....	25
5.2 Dauer des Anspruchs auf stationäre Entbindung	26
5.3 Abgrenzung zur Krankenhausbehandlung	26
5.4 Keine Zuzahlung während der stationären Entbindung	26
Beispiel 1 – stationäre Entbindung	27
Beispiel 2 – Krankenhausbehandlung wegen Krankheit mit anschließender stationärer Entbindung	27
5.5 Wahlrecht unter den Krankenhäusern und den anderen Einrichtungen.....	27
6. Häusliche Pflege	28
6.1 Inhalt der Leistung	28
6.2 Dauer der Leistung.....	28
6.3 Umfang der Leistung	28
6.4 Abgrenzung zur häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V.....	29

6.5	Ausführung der Leistung	29
6.6	Verfahren	29
7.	Haushaltshilfe	30
7.1	Inhalt der Leistung	30
7.2	Anspruchsvoraussetzungen und Dauer	30
7.2.1	Aufenthalt im Haushalt.....	31
	Beispiel 3 – Abgrenzung der Haushaltshilfe nach § 24h SGB V zu § 38 SGB V	31
7.2.2	Stationärer Aufenthalt	32
7.3	Umfang der Leistung	32
7.4	Ausführung der Leistung	32
7.5	Verfahren	33
8.	Betriebs- und Haushaltshilfe in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	34
8.1	Allgemeines	35
8.2	Haushaltshilfe als Gesetzesleistung	35
9.	Mutterschaftsgeld	36
9.1	Grundsätzliches	37
9.1.1	Personenkreis	37
9.1.2	Leistungsauslösende Tatbestände	39
9.2	Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts	40
9.2.1	Schutzfristen.....	41
9.2.1.1	Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Abs. 1 MuSchG	41
9.2.1.2	Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG.....	41
	9.2.1.2.1 Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung	42
9.2.2	Arbeitsverhältnis	43
9.2.2.1	Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bei Beginn der Schutzfrist	43
	9.2.2.1.1 Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses	44
	9.2.2.1.2 Beschäftigung in Heimarbeit	44
9.2.2.2	Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.....	44
	Tabelle 1 – Behörden nach § 17 Abs. 2 MuSchG.....	45
9.2.2.3	Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs.....	47
	9.2.2.3.1 Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während des ersten Monats eines unbezahlten Urlaubs im Anschluss an die Elternzeit bzw. an eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder bei Erhalt der Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V.....	48
	Beispiel 4 – Schutzfristbeginn während eines unbezahlten Urlaubs bei Erhalt der Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V.....	48
	9.2.2.3.2 Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während eines unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer Familienversicherung nach § 10 SGB V oder einer freiwilligen Mitgliedschaft.....	49

Beispiel 5 – Schutzfristbeginn während eines längerfristigen unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer freiwilligen Mitgliedschaft, Schutzfristende liegt innerhalb der Zeiten des unbezahlten Urlaubs	50
Beispiel 6 – Schutzfristbeginn während eines längerfristigen unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer freiwilligen Mitgliedschaft, Schutzfristende liegt nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs	50
9.2.2.4 Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges (erneute Schwangerschaft).....	51
9.2.2.5 Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist	52
Beispiel 7 – Wechsel von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist.....	52
Beispiel 8 – Beginn des Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist	52
9.2.2.6 Ende des Arbeitsverhältnisses vor Beginn der Schutzfrist	53
9.2.2.7 Günstigkeitsprüfung.....	53
Beispiel 9 – Günstigkeitsprüfung.....	54
Beispiel 10 – keine Günstigkeitsprüfung.....	54
9.2.3 Bestimmung des Berechnungszeitraums des Mutterschaftsgeldes	55
9.2.3.1 Berechnungszeitraum von drei Monaten.....	55
Beispiel 11 – Bestimmung Berechnungszeitraum bei früherer oder späterer Entbindung	56
Beispiel 12 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit unverschuldeten Fehlzeiten für einen Teilmonat.....	56
Beispiel 13 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit unverschuldeten Fehlzeiten für einen ganzen Monat	57
Beispiel 14 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit mehrfachen unverschuldeten Fehlzeiten ..	57
Beispiel 15 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit unverschuldeten und verschuldeten Fehlzeiten für kompletten Monat.....	57
Beispiel 16 – Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Berechnungszeitraum bei mehreren Arbeitsverhältnissen	58
Beispiel 17 – Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Berechnungszeitraum bei mehreren Arbeitsverhältnissen	58
Beispiel 18 – Berechnungszeitraum bei Bezug von Arbeitslosengeld neben einer weiteren Beschäftigung.....	59
9.2.3.2 Berechnungszeitraum bei noch nicht 3-monatigem Arbeitsverhältnis	60
Beispiel 19 – Berechnungszeitraum kürzer als drei Monate	60
Beispiel 20 – Beginn der Schutzfrist im Kalendermonat des Beschäftigungsbeginns	60
9.2.3.3 Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses	61
Beispiel 21 – Wechsel eines Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis im Berechnungszeitraum	61
Beispiel 22 – Wechsel eines Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis nach dem Berechnungszeitraum	62
9.2.4 Höhe und Berechnung des Mutterschaftsgeldes	62
9.2.4.1 Begriff Arbeitsentgelt	63
9.2.4.2 Nettoarbeitsentgelt	63
9.2.4.2.1 Wohnsitz im Inland.....	63

Beispiel 23 – Berechnung Mutterschaftsgeld aus Nettoarbeitsentgelt bei freiwilliger Mitgliedschaft	63
9.2.4.2.2 Im anderen Staat wohnende Versicherte	64
9.2.4.3 Leistung im Falle der Beendigung der Elternzeit	65
Beispiel 24 – Beendigung Elternzeit mit einem geringeren Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung	66
Beispiel 25 – Beendigung Elternzeit mit einem höheren Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung	66
9.2.4.4 Leistungen während der Elternzeit	67
9.2.4.5 Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe	68
9.2.4.5.1 Änderung der Arbeitsentgelthöhe während des Berechnungszeitraums	68
Beispiel 26 – Änderung Arbeitsentgelthöhe im Berechnungszeitraum	68
9.2.4.5.2 Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum	69
Beispiel 27 – Änderung Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum	70
Beispiel 28 – Änderung Arbeitsentgelthöhe bei vertraglicher Änderung nach dem Berechnungszeitraums.....	70
9.2.4.6 Mehrere Arbeitsverhältnisse.....	71
Beispiel 29 – mehrere Arbeitsverhältnisse im Berechnungszeitraum	71
Beispiel 30 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei zulässiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses vor dem Berechnungszeitraum und Beginn einer neuen Beschäftigung	72
Beispiel 31 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei zulässiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses vor dem Berechnungszeitraum und Beginn von mehreren neuen Beschäftigungen	72
Beispiel 32 – Ende einer Beschäftigung durch Zeitablauf im Berechnungszeitraum mit nachfolgender Aufnahme einer neuen Beschäftigung	73
Beispiel 33 – Mehrere Arbeitsverhältnisse mit zulässiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses	73
9.2.4.7 Ermittlung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts	74
9.2.4.7.1 Gleichbleibende Monatsbezüge/Schwankendes Arbeitsentgelt	74
9.2.4.7.1.1 Volle Arbeitsleistung bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt	75
Formel 1 – Nettoarbeitsentgelt bei gleichbleibenden Monatsbezügen.....	75
Beispiel 34 – Berechnung Nettoarbeitsentgelt bei gleichbleibenden Monatsbezügen	75
Formel 2 – Nettoarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt.....	75
Beispiel 35 – Berechnung Nettoarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt	75
9.2.4.7.2 Stundenlohn	76
9.2.4.7.2.1 Volle Arbeitsleistung bei Stundenlohn.....	76
Formel 3 – Nettoarbeitsentgelt bei Stundenlohn	76
Beispiel 36 – Berechnung Nettoarbeitsentgelt bei Stundenlöhnerinnen	77
9.2.4.7.2.2 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	77
Formel 4 – durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.....	78
Beispiel 37 – Berechnung regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.....	78
Beispiel 38 – Berechnung regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit (un)verschuldeter Fehlzeit	78
Formel 5 – durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit	79
Beispiel 39 – Berechnung durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit	79
9.2.4.7.3 Arbeitsausfälle, die zu Lasten der Versicherten gehen	80

9.2.4.7.3.1 Verschuldete Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt	80
Beispiel 40 – verschuldetes Arbeitsversäumnis bei gleichbleibenden Monatsbezügen.....	80
9.2.4.7.3.2 Verschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn.....	81
Beispiel 41 – verschuldetes Arbeitsversäumnis bei Stundenlöhnerinnen.....	81
9.2.4.7.4 Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen	81
9.2.4.7.4.1 Unverschuldete Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt	82
Beispiel 42 –Kein Arbeitsentgelt wegen unverschuldeter Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen.....	82
Beispiel 43 – Kein Arbeitsentgelt wegen unverschuldeter Fehlzeit bei schwankendem Arbeitsentgelt	83
Beispiel 44 –Arbeitsentgeltkürzung wegen unverschuldeten Arbeitsausfalls bei gleichbleibenden Monatsbezügen.....	83
Beispiel 45 – Arbeitsentgeltkürzung wegen unverschuldeten Arbeitsausfalls bei schwankendem Arbeitsentgelt	83
9.2.4.7.4.2 Unverschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn	84
Beispiel 46 – Arbeitsentgeltkürzungen wegen unverschuldeten Arbeitsausfall an ganzen Tagen für Stundenlöhnerinnen	84
Beispiel 47 – Arbeitsentgeltkürzungen wegen unverschuldeten Arbeitsausfalls an Teiltagen für Stundenlöhnerinnen	85
9.2.4.7.5 Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer.....	85
9.2.4.7.5.1 Gleichbleibende Monatsbezüge/schwankendes Arbeitsentgelt	86
Beispiel 48 – Fortsetzung Beispiel 19 – Berechnungszeitraum kürzer als drei Monate bei gleichbleibenden Monatsbezügen	86
Beispiel 49 – Fortsetzung Beispiel 20 – Beginn der Schutzfrist im Kalendermonat des Beschäftigungsbeginns bei gleichbleibenden Monatsbezügen	86
9.2.4.7.5.2 Stundenlohn	87
Beispiel 50 –Berechnungszeitraum kürzer als drei Monate bei Stundenlohn	87
9.2.4.7.6 Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV	87
9.2.4.7.7 Auswirkungen von Entgeltumwandlungen auf die Mutterschaftsgeldberechnung.....	88
9.2.4.7.8 Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person.....	88
9.2.4.8 Höchstbetrag	88
9.2.4.9 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	89
9.2.4.9.1 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber.....	89
9.2.4.9.1.1 Zuschuss bei mehreren Arbeitgebern.....	90
Beispiel 51 – anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern, kalendertägliches Netto ≤ 13 EUR.....	90
Beispiel 52 – anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern, kalendertägliches Netto > 13 EUR.....	91
Beispiel 53 – anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern mit Ablauf der Arbeitsverhältnisse wegen Befristung	92
9.2.4.9.1.2 Zuschuss bei dauerhafter Änderung der Arbeitsentgelthöhe	93
9.2.4.9.1.3 Zuschuss bei Zusammentreffen Schutzfrist und Elternzeit	94

9.2.4.9.2 Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses	94
Beispiel 54 – Beginn Zuschusszahlung durch Krankenkasse 1	95
Beispiel 55 – Beginn Zuschusszahlung der Krankenkasse 2	95
9.2.4.9.3 Zuschuss nach § 20 Abs. 3 Satz 2 MuSchG bei Insolvenz des Arbeitgebers.....	96
9.3 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes	97
9.3.1 Personenkreis (SGB V-Recht)	97
Beispiel 56 – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Ende des Arbeitsverhältnisses am Tag vor Beginn der Schutzfrist.....	98
9.3.1.1 Nicht-Arbeitnehmerinnen	98
Beispiel 57 – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Beginn Schutzfrist im ersten Monat der Sperrzeit	99
Beispiel 58 – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Beginn Schutzfrist im zweiten Monat der Sperrzeit	99
Beispiel 59 – Schutzfristbeginn während Elternzeit	100
Beispiel 60 – Schutzfristbeginn mit vorzeitiger Beendigung der Elternzeit	100
Beispiel 61 – Abgabe Wahlerklärung vor Schutzfristbeginn.....	101
Beispiel 62 – wirksame Wahlerklärung nach Schutzfristbeginn	101
Beispiel 63 – wirksame Wahlerklärung vor Schutzfristbeginn.....	101
9.3.1.2 Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss.....	102
Beispiel 64 – Wegfall des Arbeitgeberzuschuss	103
9.3.2 Personenkreis (KVLG-Recht)	104
9.3.3 Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der (werdenden) Mutter	104
9.3.4 Berechnung des Mutterschaftsgeldes	104
Beispiel 65 – Berechnung Mutterschaftsgeld in Höhe Nettoarbeitsentgelt und Krankengeld bei festen Monatsbezügen.....	105
Beispiel 66 – Berechnung Mutterschaftsgeld in Höhe Nettoarbeitsentgelt und Krankengeld bei Stundenlohn.....	106
Beispiel 67 – Berechnung Mutterschaftsgeld aus Arbeitslosengeld.....	108
Beispiel 68 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei Beginn Schutzfrist am Tag nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses	109
Beispiel 69 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei Sperrzeit bzw. Urlaubsabgeltung	110
9.3.5 Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld	111
Beispiel 70 – Berechnung Mutterschaftsgeld aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld.....	111
9.4 Zahlung von Mutterschaftsgeld	112
9.4.1 Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung	112
9.4.2 Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag	113
Beispiel 71 – Ende der Schutzfrist bei Mehrlingsgeburten an aufeinander folgenden Tagen	114
9.4.3 Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung	114
9.4.3.1 Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld (§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V).....	115
Beispiel 72 – Verlängerung der Anspruchsdauer bei vorzeitiger tatsächlicher Entbindung	116

Beispiel 73 – Verlängerung der Anspruchsdauer ohne Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin	117
Beispiel 74 – Ruhen des Mutterschaftsgeldes bei freiwilliger Arbeitsleistung	118
9.4.3.1.1 Verlängerung der Anspruchsdauer für Frauen, die im Rahmen der Günstigkeitsprüfung einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben	119
Beispiel 75 –Verlängerung der Anspruchsdauer bei Günstigkeitsprüfung	119
9.4.3.1.2 Verlängerung der Anspruchsdauer für den Personenkreis nach § 24i Abs. 3 Satz 6 SGB V 120	
Beispiel 76 – Verlängerung der Anspruchsdauer bei vorzeitiger Entbindung	120
Beispiel 77 – Verlängerung der Anspruchsdauer mit Arbeitgeber-Bescheinigung	121
Beispiel 78 – Verlängerung Anspruchsdauer ohne Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag	122
9.4.4 Vorzeitiges Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld	122
9.4.5 Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten	122
Beispiel 79 – Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburt	123
Beispiel 80 – Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburt innerhalb der Schutzfrist	124
9.4.6 Vertrauliche Geburt	124
9.5 Ruhen des Mutterschaftsgeldes	126
9.5.1 Allgemeines	126
9.5.2 Mutterschaftsgeld neben Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen	126
Beispiel 81 – Mutterschaftsgeld mit weitergewährtem, nicht beitragspflichtigem Arbeitsentgelt	127
Beispiel 82 – Mutterschaftsgeld mit weitergewährtem, beitragspflichtigem Arbeitsentgelt	127
9.5.2.1 Abgrenzung Mutterschaftsgeld – Entgeltfortzahlung	129
9.5.3 Mutterschaftsgeld neben Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletzten- und Übergangsgeld	130
9.5.4 Mutterschaftsgeld neben Arbeitslosengeld	130
9.5.5 Mutterschaftsgeld neben Urlaubsabgeltung	130
9.5.6 Mutterschaftsgeld neben Elterngeld	130
9.6 Sonstige Abgrenzungen	131
10. Anlage – Auflistung der verwiesenen Anlagen	132
10.1 Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV	132
10.2 Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung	132
10.3 Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V	132
10.4 Gemeinsames Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII	132
10.5 Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung	132

10.6 Orientierungspapier des BMFSFJ sowie des BMG und BMAS „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“	132
10.7 Befristete Vereinbarung über im Wege der Videobetreuung erbringbare Leistungen der Hebammenhilfe vom 17.02.2022	132
10.8 Vergütungsvereinbarung (Anlage 2) zum Vertrag nach § 125 Abs. 1 SGB V für Physiotherapie	132

Änderungshistorie

1. Änderungshistorie

Änderungsdatum	Durchgeführte Änderung
04./05.12.2018	Titel aktualisiert
04./05.12.2018	Vorwort aktualisiert
04./05.12.2018	<u>1</u> „Änderungshistorie“ eingeführt
04./05.12.2018	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. „Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.“ – Klammervermerk aufgenommen, wonach Rückbildungsgymnastik im Einzelfall auch als Einzelunterweisung erfolgen kann
04./05.12.2018	<u>9.2.1.2.1</u> „Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung“ – Anpassung, da das geänderte Muster 9 zum 01.07.2018 eingeführt wurde
04./05.12.2018	<u>9.2.3.1</u> „Berechnungszeitraum von drei Monaten“, <u>9.2.4.5.2</u> „Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum“, <u>9.2.4.6</u> „Mehrere Arbeitsverhältnisse“ und <u>9.5.2</u> „Mutterschaftsgeld neben Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen“ – „Mehrfachbeschäftigung“ ist durch das DEÜV-Verfahren geprägt, wonach es sich um sv-pflichtige Beschäftigungen handeln muss, da ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld auch aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen heraus besteht, wurde der Text entsprechend umformuliert
04./05.12.2018	<u>9.2.4.2.1</u> „Wohnsitz im Inland“ – redaktionelle Anpassung des 2. Absatzes an Gesetzestext
04./05.12.2018	<u>9.2.4.7.4</u> „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“ – Klarstellender Hinweis wie Arbeitgeber Teiltage im Datenaustausch zu melden haben
04./05.12.2018	<u>9.2.4.7.6</u> „Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“ – Der Begriff „Gleitzone“ nach § 20 SGB IV wird zum 01.07.2019 in „Übergangsbereich“ umgewandelt, daher Formulierung ersetzt
04./05.12.2015	<u>9.2.4.9.2</u> „Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses“, <u>9.2.4.9.3</u> „Zuschuss nach § 20 Abs. 3 Satz 2 MuSchG bei Insolvenz des Arbeitgebers“ – Streichung der Alternative „bzw. (bei wöchentlicher Abrechnung) 13 Wochen“ wegen fehlender Praxisrelevanz, Arbeitgeber rechnen monatlich ab
04./05.12.2018	<u>9.3.1.2</u> „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“ – Klarstellung, dass Mutterschaftsgeld höchstens bis zu 13 EUR gezahlt wird

Änderungshistorie

04./05.12.2018	<u>9.4.3 „Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung“</u> - Hinweise auf Muster 9 sowie zur Definition einer Totgeburt wegen der Ersten Verordnung zur Änderung der Personenstandsverordnung ergänzt
04./05.12.2018	<u>10 „Anlage – Auflistung der verwiesenen Anlagen“</u> - Verlinkung der im Text genannten Dokumente
03.12.2020	<u>Genderung im gesamten Dokument umgesetzt</u>
03.12.2020	<u>2.3 „Zusätzliche Leistungen und Modellvorhaben“</u> und <u>Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. „Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.“</u> - Hinweis auf Hebammengesetz aufgenommen, wonach für alle Geschlechter die Berufsbezeichnung „Hebamme“ gilt; Entbindungspfleger haben Anrecht auf Fortbestand ihrer Berufsbezeichnung
03.12.2020	<u>9.1.1 „Personenkreis“</u> - Umbenennung Bundesversicherungsamt in Bundesamt für Soziale Sicherung
03.12.2020	<u>9.2.2.2 „Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“</u> - Aktualisierung der Tabelle 1
03.12.2020	<u>9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges (erneute Schwangerschaft)“</u> - Aussage zu Mitgliedern, deren Arbeitsverhältnis bei Beginn der neuen Schutzfrist beendet ist an den Gesetzeswortlaut des § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V angepasst
03.12.2020	<u>9.2.3.1 „Berechnungszeitraum von drei Monaten“</u> - Klarstellung aufgenommen, dass Monate mit komplett unbezahlter unverschuldeter und verschuldeter Fehlzeit, anzurechnen sind
03.12.2020	<u>9.2.4.2.1 „Wohnsitz im Inland“</u> - Aktualisierung Beispiel 23
03.12.2020	<u>9.2.4.5.2 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum“</u> - Ergänzung der Aussagen, wie mit Arbeitsentgeltänderungen nach dem Berechnungszeitraum bei Ausübung mehrerer Beschäftigungen umzugehen ist sowie Hinweis ergänzt, dass Kurzarbeit nicht als dauerhafte Arbeitsentgeltänderung zu werten ist
03.12.2020	<u>9.2.4.7 „Ermittlung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts“</u> - Abschnitt unterteilt in <u>9.2.4.7.1 „Gleichbleibende Monatsbezüge/Schwankendes Arbeitsentgelt“</u> und <u>9.2.4.7.2 „Stundenlohn“</u> sowie in deren Unterabschnitten jeweils differenziert dargestellt, welche Formeln bei voller Arbeitsleistung im Berechnungszeitraum anzuwenden ist; Nenner in Formel 2 angepasst
03.12.2020	<u>9.2.4.7.3 „Arbeitsausfälle, die zu Lasten der Versicherten gehen“</u> - in den neuen Abschnitten <u>9.2.4.7.3.1 „Verschuldete Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt“</u> und <u>9.2.4.7.3.2</u>

Änderungshistorie

	<u>„Verschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn“</u> spezifischer dargelegt, wie die Berechnung bei Monatsentgelten und Stundenlohn zu erfolgen hat
03.12.2020	<u>9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“</u> – Erläuterungen in den neuen Abschnitten <u>9.2.4.7.4.1 „Unverschuldete Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt“</u> und <u>9.2.4.7.4.2 „Unverschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn“</u> nach Monatsentgelt oder Stundenlohn getrennt aufgenommen und daher Aussage zum Umgang mit Arbeitsentgeltkürzungen wegen unverschuldeter Fehlzeiten in <u>9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“</u> aufgenommen
03.12.2020	<u>9.2.4.7.5 „Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer“</u> – in den neu eingefügten Abschnitten <u>9.2.4.7.5.1 „Gleichbleibende Monatsbezüge/schwankendes Arbeitsentgelt“</u> und <u>9.2.4.7.5.2 „Stundenlohn“</u> dargestellt, was bei Monatsentgelten und Stundenlohn zu beachten ist
03.12.2020	<u>9.2.4.7.6 „Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“</u> – Streichung Fußnote, wonach der Begriff „Übergangsbereich“ zum 01.07.2019 den Begriff „Gleitzone“ ablöste
03.12.2020	<u>9.2.4.9.1.1 „Zuschuss bei mehreren Arbeitgebern“</u> – Letzter Absatz angefügt zur Klarstellung, wie mit beendeten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen umzugehen ist
03.12.2020	<u>9.3.1.1 „Nicht-Arbeitnehmerinnen“</u> – Aussage zu Mitgliedern, deren Arbeitsverhältnis bei Beginn der neuen Schutzfrist beendet ist an den Gesetzeswortlaut des § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V angepasst und Anpassung der Aussagen zum Umgang mit Wahlerklärungen für einen Krankengeldanspruch, hierzu erfolgte auch eine Folgeänderung in Abschnitt <u>9.3.1.2 „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“</u> ; außerdem Aussage ergänzt, dass parallel ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld aus einer selbstständigen Tätigkeit sowie aus einem Beschäftigungsverhältnis bestehen kann
03.12.2020	<u>9.3.4 „Berechnung des Mutterschaftsgeldes“</u> – Ausgeführt, dass die Berechnung mit den Krankengeld-Formeln zu erfolgen hat und Beispiel zur Berechnung bei festen Monatsbezügen aufgenommen sowie übrige Beispiele angepasst
03.12.2020	<u>9.4.1 „Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung“</u> – neuer Absatz ergänzt, wonach vom tatsächlichen Entbindungstag auszugehen ist, wenn die Geburt vor Beginn der Schutzfrist erfolgt
03.12.2020	<u>9.4.3 „Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung“</u> – Hinweise auf die Abstimmungen der Anpassung des Musters 9 zur Bescheinigung

Änderungshistorie

	von Totgeburten entfernt, da diese mittlerweile auf dem Muster abgebildet sind
03.12.2020	9.4.5 „Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten“ – Abschnitt neu aufgenommen, um die Besonderheiten von zeitlich auseinanderliegenden Geburten von Mehrlingen zu erläutern und in den Abschnitten 9.2.1.2 „Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG“ sowie 9.4.1 „Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung“ bis 9.4.3 „Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung“ Verweise hierauf aufgenommen
03.12.2020	10.6 „Orientierungspapier des BMFSFJ sowie des BMG und BMAS „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ – Hyperlink aufgenommen
23.03.2022	2 „Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft“ – Erweiterung des Gesetzestextes durch das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG, BGBl. I Nr. 44 vom 19.07.2021, Seiten 2754 ff.) und klarstellender Hinweis zur Anwendung des Hebammengesetzes für Entbindungspfleger im Abschnitt 2.3 „Zusätzliche Leistungen und Modellvorhaben“
23.03.2022	3.3 „Hebammenhilfe“ – Abschnitt wurde in mehrere Unterabschnitte zur besseren Strukturierung aufgeteilt
23.03.2022	3.3.2 „Art der Leistungserbringung der Hebammenhilfe“ – Ergänzung um Hinweise, wonach Leistungen der Hebammenhilfe auch als Videobehandlung oder Digitale Gesundheitsanwendung erbracht werden können
23.03.2022	3.3.3 „Geburtsvorbereitung während der Schwangerschaft“ und 3.3.4 „Rückbildung nach der Entbindung“ – Abschnitte wurden aufgrund des thematischen Zusammenhang vom Abschnitt 3.2 „Ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung“ hierhin verschoben und redaktionell überarbeitet
23.03.2022	7 „Haushaltshilfe“ – redaktionelle Änderung des Gesetzestextes durch das GVWG (BGBl. I Nr. 44 vom 19.07.2021, Seiten 2754 ff.)
23.03.2022	9.2.2.1.1 „Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses“ – Aktualisierung des 3. Absatzes wegen Brexit
23.03.2022	9.2.4.2.2 „Im anderen Staat wohnende Versicherte“ – Klarstellung zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts für im Vereinigten Königreich wohnende Versicherte
23.03.2022	9.2.4.6 „Mehrere Arbeitsverhältnisse“ – Im Beispiel 29 wurde die Berechnung bis zum kalendertäglichen Betrag dargestellt, analog zum Text über dem Beispiel

Änderungshistorie

23.03.2022	<u>9.2.4.9.2 „Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses“</u> - Krankenkasse haben auch im Anschluss an das zulässig aufgelöste Arbeitsverhältnis den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen, sofern der Arbeitgeber zuvor keinen Zuschuss aufgrund einer nicht beendeten Elternzeit leistete. Die u. U. missverständlichen Aussagen im letzten Abschnitt wurden dahingehend klarstellend formuliert.
------------	---

2. Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 11 SGB V

(1) Versicherte haben nach den folgenden Vorschriften Anspruch auf Leistungen

1. bei Schwangerschaft und Mutterschaft (§§ 24c bis 24i),
2. – 5. ...

(2) – (5) ...

(6) Die Krankenkasse kann in ihrer Satzung zusätzliche vom Gemeinsamen Bundesausschuss nicht ausgeschlossene Leistungen in der fachlich gebotenen Qualität im Bereich der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (§§ 23, 40), der Leistungen von Hebammen bei Schwangerschaft und Mutterschaft (§ 24d), der künstlichen Befruchtung (§ 27a), der zahnärztlichen Behandlung ohne die Versorgung mit Zahnersatz (§ 28 Absatz 2), bei der Versorgung mit nicht verschreibungspflichtigen apothekenpflichtigen Arzneimitteln (§ 34 Absatz 1 Satz 1), mit Heilmitteln (§ 32) und Hilfsmitteln (§ 33), im Bereich der häuslichen Krankenpflege (§ 37) und der Haushaltshilfe (§ 38) sowie Leistungen von nicht zugelassenen Leistungserbringern vorsehen. Die Satzung muss insbesondere die Art, die Dauer und den Umfang der Leistung bestimmen; sie hat hinreichende Anforderungen an die Qualität der Leistungserbringung zu regeln. Die zusätzlichen Leistungen sind von den Krankenkassen in ihrer Rechnungslegung gesondert auszuweisen.

§ 24c SGB V

Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
3. Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Mutterschaftsgeld.

Anspruch auf Leistungen nach Satz 1 hat bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt.

Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 63 SGB V

(1) ...

(2) Die Krankenkassen können Modellvorhaben zu Leistungen zur Verhütung und Früherkennung von Krankheiten, zur Krankenbehandlung sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft, die nach den Vorschriften dieses Buches oder auf Grund hiernach getroffener Regelungen keine Leistungen der Krankenversicherung sind, durchführen oder nach § 64 vereinbaren.

(3) bis (6) ...

2.1 Aufzählungen der Leistungen

§ 24c SGB V enthält eine katalogmäßige Aufzählung der Leistungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erbracht werden; materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzungen enthält diese Vorschrift nicht.

2.2 Verweisungen

Für die in § 24c SGB V genannten Leistungen gelten die Vorschriften des Dritten Kapitels des SGB V entsprechend, es sei denn, es ist dort Abweichendes bestimmt. So wird z. B. vorgeschrieben, dass das in § 16 Abs. 1 SGB V normierte Ruhen des Anspruchs von Leistungen sich nicht auf den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V bezieht (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB V). Schließlich bleiben die Leistungen nach § 24c SGB V bei einem Wahltarif nach § 53 Abs. 2 SGB V unberücksichtigt, sodass Leistungen aus Anlass der Schwangerschaft und Mutterschaft die Prämienzahlung nicht beeinträchtigen. Demgegenüber findet § 60 SGB V Anwendung, sodass eine Fahrkostenübernahme nur bei einer stationären Entbindung in Betracht kommt (vgl. Abschnitt [5 „Entbindung“](#)).

Im Rahmen einer vertraulichen Geburt (vgl. Abschnitt [9.4.6 „Vertrauliche Geburt“](#)) übernimmt der Bund (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA) die Kosten, die im Zusammenhang mit der Geburt sowie der Vor- und Nachsorge entstehen. Die Kostenübernahme erfolgt entsprechend der Vergütung für Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft (§ 34 Abs. 1 und 2 SchKG). Entschließt sich die Versicherte nach der Geburt zur Aufgabe der Anonymität, kann der Bund die übernommenen Kosten von der Krankenkasse zurückfordern (§ 34 Abs. 3 SchKG).

Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

2.3 Zusätzliche Leistungen und Modellvorhaben

Nach § 11 Abs. 6 SGB V kann die Krankenkasse in ihrer Satzung zusätzliche vom G-BA nicht ausgeschlossene Leistungen von Hebammen/Entbindungspflegern² bei Schwangerschaft und Mutterschaft in der fachlich gebotenen Qualität vorsehen. In der Satzung müssen insbesondere die Art, die Dauer und der Umfang der Leistungen bestimmt sein.

Weiterhin kann die Krankenkasse nach § 63 Abs. 2 SGB V Modellvorhaben zu Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft durchführen oder mit Leistungserbringern nach § 64 SGB V vereinbaren. Dies gilt für Leistungen, auf die nach dem SGB V oder aufgrund hiernach getroffener Regelungen kein Anspruch besteht.

² Im folgenden Text werden nur noch die Hebammen aufgeführt. Entbindungspfleger sind jedoch den Hebammen gleichzustellen. Mit dem Hebammengesetz (§ 3 Abs. 2 HebG) wurde mit Wirkung zum 01.01.2020 einheitlich für alle Geschlechter die Berufsbezeichnung „Hebamme“ eingeführt. Für bereits tätige Entbindungspfleger besteht nach § 73 Satz 1 HebG die Erlaubnis zum Fortführen der Berufsbezeichnung „Entbindungspfleger“ fort. Gemäß § 74 Abs. 1 Hebammengesetz sind alle für „Hebammen“ bestehende Rechtsvorschriften auch auf „Entbindungspfleger“ anzuwenden.

3. Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

§ 24d SGB V

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge; ein Anspruch auf Hebammenhilfe im Hinblick auf die Wochenbettbetreuung besteht bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Geburt, weitergehende Leistungen bedürfen der ärztlichen Anordnung. Sofern das Kind nach der Entbindung nicht von der Versicherten versorgt werden kann, hat das versicherte Kind Anspruch auf die Leistungen der Hebammenhilfe, die sich auf dieses beziehen. Die ärztliche Betreuung umfasst auch die Beratung der Schwangeren zur Bedeutung der Mundgesundheit für Mutter und Kind einschließlich des Zusammenhangs zwischen Ernährung und Krankheitsrisiko sowie die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies. Die ärztliche Beratung der Versicherten umfasst bei Bedarf auch Hinweise auf regionale Unterstützungsangebote für Eltern und Kind.

3.1 Allgemeines

Bei der Inanspruchnahme der ärztlichen Betreuung und Hebammenhilfe ist die elektronische Gesundheitskarte (eGK) vorzulegen.

3.2 Ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung

3.2.1 Begriff der ärztlichen Betreuung

Durch die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung sollen mögliche Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind abgewendet, Gesundheitsstörungen rechtzeitig erkannt und einer Behandlung zugeführt werden. Ärztliche Betreuung sind solche Maßnahmen, die der Überwachung des Gesundheitszustandes der Schwangeren bzw. der Wöchnerin dienen, soweit sie nicht ärztliche Behandlung (§ 28 SGB V) sind.

Zur ärztlichen Betreuung gehören insbesondere:

- Untersuchungen und Beratungen während der Schwangerschaft
Die Untersuchung zum Zwecke der Feststellung der Schwangerschaft ist Bestandteil der kurativen Versorgung.
- Frühzeitige Erkennung und besondere Überwachung von Risikoschwangerschaften und Risikogeburten – amnioskopische und kardiotokeographische Untersuchungen, Ultraschalldiagnostik, Fruchtwasseruntersuchungen usw. –
- Serologische Untersuchungen auf Infektionen
z. B. Röteln, Lues, Hepatitis B

Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

- bei begründetem Verdacht auf Toxoplasmose und andere Infektionen
- zum Ausschluss einer HIV-Infektion; auf freiwilliger Basis nach vorheriger ärztlicher Beratung der Schwangeren sowie
- blutgruppenserologische Untersuchungen während der Schwangerschaft
- Blutgruppenserologische Untersuchungen nach Geburt oder Fehlgeburt und Anti-D-Immunglobulin-Prophylaxe
- Untersuchungen und Beratungen der Wöchnerin
- Medikamentöse Maßnahmen und Verordnungen von Verband- und Heilmitteln
- Aufzeichnungen und Bescheinigungen

(vgl. [Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung](#)).

Sofern sich bei der Feststellung des Rhesusfaktors die Untersuchungen auch auf den Vater des zu erwartenden Kindes erstrecken, ist für die Kostenübernahme die Krankenkasse zuständig, die die übrigen Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft zu erbringen hat.

3.2.2 Ärztliche Betreuung als vorbeugende Maßnahme

Zu den vorbeugenden Maßnahmen während der Schwangerschaft gehören insbesondere Vorsorgeuntersuchungen einschließlich der laborärztlichen Untersuchungen. Die ärztliche Betreuung umfasst auch die Beratung zur Bedeutung der Mundgesundheit für Mutter und Kind. Besondere Bedeutung erlangt hierbei die Aufklärung der Schwangeren über die Übertragungswege der kariесаuslösenden schädlichen Keime und die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies auf das Kleinkind. Die ärztliche Beratung der Versicherten umfasst bei Bedarf auch Hinweise auf regionale Unterstützungsangebote für Eltern und Kind. Die [Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung](#) regeln das Nähere über die Gewähr für eine ausreichende und zweckmäßige ärztliche Betreuung sowie über die erforderlichen Aufzeichnungen und Bescheinigungen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung. Vorrangiges Ziel ist das frühzeitige Erkennen von Risikoschwangerschaften und Risikogeburten. Nach der Entbindung soll die gesundheitliche Wiederherstellung der Wöchnerin und die Entwicklung des Neugeborenen überwacht werden.

3.2.3 Ärztliche Betreuung als heilende Maßnahme

Auch bei Schwangerschaftsbeschwerden oder bei nach der Entbindung auftretenden krankhaften Zuständen hat die Versicherte Anspruch auf ärztliche Betreuung, die im Allgemeinen mit der ärztlichen Behandlung (§ 28 SGB V) übereinstimmen wird. Dieser Teil der ärztlichen Betreuung gehört ebenfalls zur vertragsärztlichen Versorgung (§ 73 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 SGB V).

Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

3.2.4 Ärztliche Betreuung als Hilfe bei der Entbindung

Die Hilfe bei der Entbindung wird in der Regel im Rahmen der Hebammenhilfe erbracht. Wird jedoch im Einzelfall auch ärztliche Hilfe bei der Entbindung notwendig, so besteht hierauf zusätzlich Anspruch (vgl. auch Abschnitt [3.3 „Hebammenhilfe“](#)).

3.3 Hebammenhilfe

3.3.1 Inhalt der Hebammenhilfe

Zur Hebammenhilfe gehören

- Leistungen der Mutterschaftsvorsorge und der Schwangerenbetreuung,
- Geburtshilfe,
- Leistungen während des Wochenbetts und
- sonstige Leistungen, wie Beratung der Mutter bei Stillschwierigkeiten oder Rückbildungsgymnastik.

Die Inanspruchnahme von Leistungen der Hebammenhilfe schließt den Anspruch auf notwendige ärztliche Hilfe nicht aus.

Hebammen können zu Lasten der Krankenkassen nur die in der Anlage 1.2 Leistungsbeschreibung zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V beschriebenen Leistungen nach dem Hebammenvergütungsverzeichnis ([Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V](#)

) erbringen (vgl. § 134a Abs. 1 SGB V). Darüber hinaus können nach der Hebammen-Vergütungsvereinbarung Wegegelder und Auslagen abgerechnet werden ([Anlage 1.1 i. V. m. Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V](#)).

Hebammen, die dem Vertrag nach § 134a SGB V nicht beigetreten sind, können nicht zulasten der Krankenkasse in Anspruch genommen werden (§ 134a Abs. 2 Satz 2 SGB V).

Der Anspruch auf Hebammenhilfe steht der Versicherten während der Schwangerschaft und im Wochenbett bis zu zwölf Wochen nach der Entbindung zu (Ausnahme: Beratung der Mutter bei Stillschwierigkeiten oder Ernährungsproblemen des Säuglings kann auch darüber hinaus erfolgen, vgl. Hebammenvergütungsverzeichnis [\[Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V\]](#)).

Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

Kann das Kind nach der Entbindung nicht von der Versicherten versorgt werden, hat das Kind Anspruch auf die Leistungen der Hebammenhilfe, die sich auf dieses nach dem Vertrag nach § 134a SGB V beziehen. Für das Kind muss eine Mitgliedschaft oder Familienversicherung bestehen (§ 24d Satz 2 SGB V). Hinderungsgründe sind z. B. Pflegschaft, Adoption, Tod oder krankheitsbedingte Abwesenheit der Mutter.

Keine Hebammenleistungen nach SGB V sind Familienhebammen-Leistungen, die den Familien nach dem Gesetz zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen (Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz, KKG) zustehen. Leistungen des Vertrages nach § 134a SGB V über die Versorgung mit Hebammenhilfe dürfen nicht abgerechnet werden, wenn die Hebamme vorrangig die Versicherte in ihrer Funktion als Familienhebamme aufsucht und die gleichen/ähnlichen Beratungsinhalte vermittelt.

Weiterhin kann die Krankenkasse in ihrer Satzung zusätzliche vom G-BA nicht ausgeschlossene Leistungen von Hebammen bei Schwangerschaft und Mutterschaft vorsehen (§ 11 Abs. 6 SGB V, vgl. Abschnitt [2.3 „Zusätzliche Leistungen und Modellvorhaben“](#)).

3.3.2 Art der Leistungserbringung der Hebammenhilfe

Die Leistungen der Hebammenhilfe werden von freiberuflichen Hebammen persönlich in Präsenz oder im Wege der Videobetreuung erbracht.

Welche Leistungen als Videobetreuung angeboten werden können, vereinbaren die Vertragspartner nach § 134a Abs. 1d Satz 1 Nr. 1 SGB V. Dies umfasst gemäß § 134a Abs. 1d Satz 1 Nr. 2 SGB V auch die technischen Voraussetzungen für Leistungserbringung als Videobetreuung. Die entsprechenden Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern laufen derzeit, sind aber noch nicht abgeschlossen. Aktuell ermöglicht die Befristete Vereinbarung über im Wege der Videobetreuung erbringbare Leistungen der Hebammenhilfe vom 17.02.2022 ([Befristete Vereinbarung über im Wege der Videobetreuung erbringbare Leistungen der Hebammenhilfe vom 17.02.2022](#)) die Erbringung einer Vielzahl von Leistungen per Video. Die Übergangsvereinbarung gilt nach aktuellem Stand bis zum 30.06.2022.

Im Juni 2021 wurde in § 33a SGB V die gesetzliche Grundlage für digitale Gesundheitsanwendungen im Bereich der Hebammenhilfe geschaffen. Für die Zulassung von digitalen Gesundheitsanwendungen und für die Festlegung damit in Verbindung stehender notwendiger Leistungen durch Hebammen ist das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte nach § 139e Abs. 3 Satz 2 SGB V zuständig. Sollten im Zusammenhang mit digitalen Gesundheitsanwendungen Leistungen freiberuflicher Hebammen notwendig werden, sind hierzu entsprechende Regelungen auch im Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V zu vereinbaren.

Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

Bisher wurden noch keine digitalen Gesundheitsanwendungen durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte im Bereich der Hebammenhilfe zugelassen.

3.3.3 Geburtsvorbereitung während der Schwangerschaft

Wahrnehmungsübungen, Entspannungsübungen und Übungen der Atemtechnik gehören ebenso zur Geburtsvorbereitung von Schwangeren wie z. B. Information der Versicherten zum Verlauf einer regelrechten Geburt, möglichen Abweichungen vom normalen Verlauf (ggf. Informationen über geburtserleichternde Maßnahmen, operative Entbindungen und Nachgeburtsperiode) und zum Verlauf/Physiologie, Veränderungen, Begleiterscheinungen, möglichen Beschwerden und Allergieprophylaxe für Mutter und Kind. Diese Leistungen können gemäß der Anlage 1.2 Leistungsbeschreibung zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V von freiberuflich tätigen Hebammen in Rahmen von Kursen (nur im Einzelfall als Einzelunterweisung) erbracht werden und sind nach dem Hebammenvergütungsverzeichnis abrechnungsfähig.

Sofern die Schwangere an den o. g. Übungen teilnimmt, die von nach § 124 Abs. 1 SGB V zugelassenen Physiotherapeutinnen oder Physiotherapeuten angeboten und durchgeführt werden, erfolgt die Abrechnung entsprechend der Regelungen des Vertrages nach § 125 Abs. 1 SGB V für Physiotherapie. Die Vergütung ergibt sich aus der Vergütungsvereinbarung (Anlage 2) zum Vertrag nach § 125 Abs. 1 SGB V für Physiotherapie.

3.3.4 Rückbildung nach der Entbindung

Gymnastik und Massage während des Wochenbetts sind in den [Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung](#) nicht als vorbeugende Maßnahmen der ärztlichen Betreuung vorgesehen. Solchen Leistungen wird regelmäßig kein Therapiewert beigemessen. Die von der Wöchnerin selbst durchgeführten Gymnastikübungen (Rückbildungsgymnastik) sind grundsätzlich ausreichend.

Im Übrigen übernehmen die Krankenkassen Rückbildungsgymnastik durch Hebammen in Gruppen (nur im Einzelfall als Einzelunterweisung), in denen daneben z. B. auch über körperliche Veränderungen und Maßnahmen nach Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett informiert wird, nach dem Hebammenvergütungsverzeichnis im Rahmen der Hebammenhilfe ([Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V](#)

i. V. m. Anlage 1.2 Leistungsbeschreibung). Bei Inanspruchnahme von zugelassenen Physiotherapeutinnen oder Physiotherapeuten erfolgt die Abrechnung entsprechend der Regelungen des Vertrages nach § 125 Abs. 1 SGB V für Physiotherapie. Die Vergütung ergibt sich aus der Vergütungsvereinbarung (Anlage 2) zum Vertrag nach § 125 Abs. 1 SGB V für Physiotherapie.

Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln

4. Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln

§ 24e SGB V

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft und im Zusammenhang mit der Entbindung Anspruch auf Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln. Die für die Leistungen nach den §§ 31 bis 33 geltenden Vorschriften gelten entsprechend; bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung finden § 31 Absatz 3, § 32 Absatz 2, § 33 Absatz 8 und § 127 Absatz 4 keine Anwendung.

4.1 Inhalt und Umfang der Leistungen

Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung erhält die Versicherte über eine ärztliche Verordnung Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel. Die Zuzahlungsregelungen der §§ 31 Abs. 3, 32 Abs. 2 und 33 Abs. 8 SGB V finden keine Anwendung.

Bestimmte Arznei-, Verband-, Hilfsmittel und weitergehende Materialien, die von einer Hebamme im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Geburt und nach der Entbindung abgegeben werden dürfen, sind im Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V bzw. in Versorgungsverträgen mit Hilfsmitteln geregelt.

Im Übrigen gelten insbesondere die §§ 31 Abs. 1 und 2, 32 Abs. 1, 33 Abs. 1 SGB V und damit die Regelungen über ausgeschlossene Arznei- und Hilfsmittel (§ 34 SGB V) sowie über Festbeträge (§§ 35 und 36 SGB V).

Bei der Hilfsmittelversorgung übernimmt die Krankenkasse die vertraglich vereinbarten Preise (§ 127 Abs. 1 – 3 SGB V). Eine Begrenzung auf Festbeträge ist nicht vorgesehen (§ 24e Satz 2 Halbsatz i. V. m. § 127 Abs. 4 SGB V).

Sofern eine schwangere Frau Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel nicht zum Zwecke der Entbindung, sondern wegen der über das gewöhnliche Maß hinausgehenden Schwangerschaftsbeschwerden (vgl. BSG vom 15.09.1977 – 6 RKa 6/77, Bundesarbeitsgericht [BAG] vom 14.11.1984 – 5 AZR 394/82) benötigt, handelt es sich um Krankenbehandlung nach § 27 Abs. 1 SGB V, so dass die diesbezüglichen Zuzahlungsregelungen gelten.

Zu Leistungen der Geburtsvorbereitung und Rückbildungsgymnastik durch Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten wird auf die Abschnitte [3.3.3 „Geburtsvorbereitung während der Schwangerschaft“](#) und [3.3.4 „Rückbildung nach der Entbindung“](#) verwiesen

Entbindung

5. Entbindung

§ 24f SGB V

Die Versicherte hat Anspruch auf ambulante oder stationäre Entbindung. Die Versicherte kann ambulant in einem Krankenhaus, in einer von einer Hebamme oder einem Entbindungspfleger geleiteten Einrichtung, in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, in einer Hebammenpraxis oder im Rahmen einer Hausgeburt entbinden. Wird die Versicherte zur stationären Entbindung in einem Krankenhaus oder in einer anderen stationären Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Abs. 2 gilt entsprechend.

5.1 Ambulante und stationäre Entbindung

Die Versicherte kann zwischen einer ambulanten und einer stationären Entbindung wählen. Bei einer ambulanten Entbindung im Rahmen einer Hausgeburt kommt eine Leistungserbringung sowohl durch Vertragsärztinnen und Vertragsärzte als auch bei einem physiologisch „normalen“ Schwangerschaftsverläufen und Geburtsbeginn durch Hebammen in Betracht (vgl. Abschnitte [3.2.1 „Begriff der ärztlichen Betreuung“](#) und [3.3 „Hebammenhilfe“](#)).

Weiterhin kann eine ambulante Entbindung auch in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, einem Krankenhaus, durch Beleghebammen im Krankenhaus sowie in einer von einer Hebamme geleiteten Einrichtung nach den Regelungen des Vertrages nach § 134a SGB V über Betriebskostenpauschalen bei ambulanten Geburten erfolgen. In Notfällen kommt die Versorgung auch an anderen Orten in Betracht.

Die stationäre Entbindung umfasst Unterkunft, Pflege und Verpflegung in einem zum Zwecke der Entbindung aufgesuchten Krankenhaus oder in einer anderen Einrichtung. Dabei muss es sich allerdings um ein Krankenhaus im Sinne der §§ 107 Abs. 1, 108 SGB V oder um eine andere stationäre Vertragseinrichtung handeln, in denen Geburtshilfe geleistet wird. Für die Inanspruchnahme von stationärer Entbindung ist keine ärztliche Einweisung vorgeschrieben.

Der Anspruch auf stationäre Entbindung besteht für die Versicherte; die Betreuung des gesunden Neugeborenen ist Bestandteil der stationären Entbindung der Mutter. Sofern das Neugeborene jedoch selbst wegen Krankheit der stationären Behandlung bedarf, liegt ein eigener Versicherungsfall vor. Insoweit ist die Leistungspflicht der Krankenkasse des Neugeborenen gegeben.

Entbindung

Erfolgt die Entbindung in einer Einrichtung, mit der kein Vertrag zur ambulanten oder stationären Durchführung der Geburtshilfe besteht, ist eine Kostenübernahme nach § 24f SGB V nicht möglich (vgl. hierzu Abschnitt [3.3 „Hebammenhilfe“](#)).

5.2 Dauer des Anspruchs auf stationäre Entbindung

Der Anspruch beginnt mit dem Tag, an dem die Schwangere in ein Krankenhaus oder in eine andere Einrichtung zum Zwecke der Entbindung aufgenommen wird, also u. U. bereits einige Tage vor der Entbindung. Der Charakter der Leistung ändert sich nicht dadurch, dass die Frau vor der Entbindung wieder aus der stationären Einrichtung entlassen wird. Die Leistungsdauer nach der Entbindung ist nicht begrenzt. Sie endet daher mit der Entlassung aus der stationären Einrichtung.

Treten unmittelbar nach einer ambulanten Entbindung oder einer Entbindung in einer anderen stationären Vertragseinrichtung Komplikationen auf, sodass es zur Aufnahme in ein Krankenhaus kommt, handelt es sich auch bei der Behandlung im Krankenhaus in analoger Anwendung der Regelung nach § 24f Satz 3 und 4 SGB V um eine "stationäre Entbindung".

5.3 Abgrenzung zur Krankenhausbehandlung

Sofern eine Frau nicht zum Zwecke der Entbindung sondern wegen der über das gewöhnliche Maß hinausgehenden Schwangerschaftsbeschwerden (vgl. BSG vom 15.09.1977 - 6 RKa 6/77, BAG vom 14.11.1984 - 5 AZR 394/82) in ein Krankenhaus aufgenommen wird, handelt es sich um eine Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V.

Befindet sich eine Frau bereits in Krankenhausbehandlung und wird nach der Entbindung nicht auf die Entbindungsstation verlegt, handelt es sich vom Entbindungstag an gleichwohl um stationäre Entbindung (§ 24f SGB V). Ebenso handelt es sich bis zur Entlassung um stationäre Entbindung, wenn die Frau nach der Entbindung von der Entbindungsstation auf eine andere Station des Krankenhauses verlegt wird. Der Vorrang der stationären Entbindung gilt nicht, wenn stationäre Behandlung zu Lasten der Rentenversicherung, der Unfallversicherung oder der Versorgungsverwaltung gewährt wird.

5.4 Keine Zuzahlung während der stationären Entbindung

Die stationäre Entbindung ist keine Krankenhausbehandlung. § 24f Satz 4 SGB V schreibt vor, dass für den Zeitraum der stationären Entbindung kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung besteht. Deshalb ist keine Zuzahlung zu entrichten. Die Tage vor der Entbindung sind ebenfalls zuzahlungsfrei, wenn der Grund der Aufnahme die Entbindung ist. Demgegenüber besteht eine

Entbindung

Zuzahlungspflicht nach § 39 Abs. 4 SGB V für die Dauer einer vollstationären Krankenhausbehandlung wegen über das gewöhnliche Maß hinausgehender Schwangerschaftsbeschwerden (vgl. Abschnitt 5.3 „Abgrenzung zur Krankenhausbehandlung“).

Beispiel 1 – stationäre Entbindung

Aufnahme zur Entbindung	am 16.07.
Entbindung	am 20.07.
Entlassung aus dem Krankenhaus	am 29.07.

Lösung:

Stationäre Entbindung nach § 24f SGB V vom 16.07. bis 29.07. Es ist keine Zuzahlung nach § 39 Abs. 4 SGB V zu entrichten.

Beispiel 2 – Krankenhausbehandlung wegen Krankheit mit anschließender stationärer Entbindung

Aufnahme in das Krankenhaus wegen Krankheit	am 28.08.
Entbindung	am 06.09.
Entlassung aus dem Krankenhaus	am 20.09.

Lösung:

Für die Zeit vom 28.08. bis 05.09. (9 Tage) erfolgt eine Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V. Somit ist eine Zuzahlung nach § 39 Abs. 4 SGB V zu entrichten. Vom 06.09. bis 20.09. erfolgt eine stationäre Entbindung nach § 24f SGB V. Für diesen Zeitraum ist keine Zuzahlung nach § 39 Abs. 4 SGB V zu leisten.

5.5 Wahlrecht unter den Krankenhäusern und den anderen Einrichtungen

Die Versicherte kann die stationäre Einrichtung zur Entbindung grundsätzlich frei wählen. Nach § 24f Satz 5 SGB V gilt § 39 Abs. 2 SGB V allerdings entsprechend. Dies bedeutet, dass der Versicherten die Mehrkosten ganz oder teilweise auferlegt werden können, wenn sie ohne zwingenden Grund nicht eine der nächsterreichbaren stationären Einrichtungen in Anspruch nimmt. Die Krankenkasse sollte die Versicherte rechtzeitig entsprechend beraten, damit dadurch Mehrkosten für die Frau vermieden werden können.

Häusliche Pflege

6. Häusliche Pflege

§ 24g SGB V

Die Versicherte hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. § 37 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

6.1 Inhalt der Leistung

In erster Linie kommt die Leistung als Ergänzung zur Hebammenhilfe und zur ärztlichen Betreuung bei Hausgeburten in Frage. Die häusliche Pflege umfasst Grundpflege ohne hauswirtschaftliche Versorgung als persönliche Betreuung. Sie soll weiterhin darauf ausgerichtet sein, dass die Versicherte – ggf. in Verbindung mit anderen Leistungen bei Schwangerschaft, häuslicher Entbindung und Mutterschaft (z. B. ärztliche Betreuung, Haushaltshilfe) – zu Hause verbleiben kann.

6.2 Dauer der Leistung

Eine Begrenzung der häuslichen Pflege ist nicht vorgesehen. Sie ist deshalb solange zu gewähren, wie sie von einer Ärztin, einem Arzt oder einer Hebamme (vgl. Abschnitt [6.6 „Verfahren“](#)) für notwendig und begründet erachtet wird. Für die Zeit vor der Entbindung kann häusliche Pflege z. B. bei drohender Frühgeburt in Betracht kommen. Für die Zeit nach der Entbindung liegt die Notwendigkeit nur so lange vor, wie die Frau durch die Entbindung oder deren Folgen noch geschwächt ist.

6.3 Umfang der Leistung

Der Umfang der Leistung bestimmt sich nach dem

- Gesundheitszustand der Versicherten und
- Bedürfnis nach persönlicher Betreuung.

Der Umfang der Leistung der häuslichen Pflege reduziert sich, wenn eine im Haushalt lebende Person die Versicherte ganz oder teilweise pflegen und versorgen kann. Häusliche Pflege nach § 24g SGB V muss nicht im eigenen Haushalt oder in dem ihrer Familie erbracht werden. Sie kann deshalb auch an einem anderen geeigneten Ort, z. B. im Haushalt einer Bekannten der Versicherten durchgeführt werden. Die Zuzahlungsregelung nach § 61 Satz 3 SGB V gilt nicht.

Häusliche Pflege

6.4 Abgrenzung zur häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V

Die häusliche Pflege grenzt sich zur häuslichen Krankenpflege des § 37 SGB V dadurch ab, dass der Versicherungsfall Krankheit nicht vorliegt (z. B. bei Schwangerschaftsbeschwerden). Deshalb kann im Rahmen der häuslichen Pflege auch keine Behandlungspflege in Betracht kommen.

6.5 Ausführung der Leistung

Die Krankenkasse hat darauf zu achten, dass die Leistung ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich erbracht wird; sie kann zur Gewährung von häuslicher Pflege geeignete Personen anstellen oder mit anderen geeigneten Personen, Einrichtungen oder Unternehmen Verträge schließen. Solche Pflegekräfte sind von der Versicherten vorrangig in Anspruch zu nehmen.

Sofern eine Pflegeperson nicht gestellt werden kann oder wenn ein Grund vorliegt, hiervon abzu-
sehen, sind der Versicherten die Kosten für eine selbstbeschaffte Pflegekraft in angemessener Höhe zu erstatten. Angemessen sind im Allgemeinen höchstens die Aufwendungen, die üblicherweise bei Inanspruchnahme vergleichbarer Pflegekräfte entstanden wären.

6.6 Verfahren

Die häusliche Pflege ist bei der Krankenkasse grundsätzlich vor dem Tätigwerden der Pflegekraft zu beantragen. Diesem Antrag ist eine Bescheinigung einer Ärztin, eines Arztes oder einer Hebamme beizufügen, die Angaben über den Grund der häuslichen Pflege sowie die Art, die Intensität und die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Maßnahmen enthält.

Eine generelle Berechtigung zur Ausstellung einer Bescheinigung über die Notwendigkeit der häuslichen Pflege nach § 24g SGB V durch eine Hebamme kann durch das Gesetz nicht hergeleitet werden. Es ist stets eine individuelle Prüfung erforderlich, die insbesondere auch eine medizinische Beurteilung der Leistungsvoraussetzungen beinhaltet, ob einerseits die Schwangerschaft und/oder Entbindung oder andererseits eine aus der Schwangerschaft und/oder Entbindung resultierende Krankheit ursächlich für die erforderliche Pflege ist.

Gleichwohl kann es im Einzelfall ausreichend sein, wenn von der Hebamme eine derartige Bescheinigung ausgestellt wird. Sollte der Krankenkasse bei Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen eine Bescheinigung durch die Hebamme nicht ausreichen, so kann sie eine ärztliche Bescheinigung einfordern.

Leistungen der häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V dürfen durch Hebammen nicht veranlasst werden.

7. Haushaltshilfe

§ 24h SGB V

Die Versicherte erhält Haushaltshilfe, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. § 38 Abs. 4 gilt entsprechend.

7.1 Inhalt der Leistung

Der Begriff „Haushaltshilfe“ wird im Gesetz nicht definiert. Aus der Tatsache, dass die Haushaltshilfe bei Ausfall der haushaltsführenden Person zur Verfügung zu stellen ist, muss aber geschlossen werden, dass die Hilfe in hauswirtschaftlichen Tätigkeiten besteht. Die Haushaltshilfe umfasst demnach die Dienstleistungen, die zur Weiterführung des Haushalts notwendig sind, z. B. Beschaffung und Zubereitung der Mahlzeiten, Wäschepflege und Reinigung der Wohnung (Unterhalts- ggf. Grundreinigung). Darüber hinaus erstreckt sie sich auf die Betreuung und Beaufsichtigung der im Haushalt lebenden Kinder, soweit dies in Anbetracht des Alters oder des Gesundheitszustandes der Kinder erforderlich ist (vgl. auch BSG vom 22.04.1987 – 8 RK 22/85).

7.2 Anspruchsvoraussetzungen und Dauer

Haushaltshilfe nach § 24h SGB V erhält die Versicherte nur, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. Der Anspruch auf Haushaltshilfe nach § 24h SGB V setzt nicht voraus, dass in dem Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren oder ein behindertes und auf Hilfe angewiesenes Kind lebt.

Der Anspruch auf Haushaltshilfe nach § 24h SGB V setzt voraus, dass die Versicherte

- einen Haushalt hat und
- diesen Haushalt auch geführt hat.

Deshalb ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn die wesentlichen Haushaltsarbeiten einschließlich der Beaufsichtigung und Betreuung der Kinder durch die Ehepartnerin/den Ehepartner oder die Lebenspartnerin/den Lebenspartner, einen anderen Angehörigen oder durch Dritte (z. B. Hausangestellte) verrichtet wurden.

Im Zusammenhang mit einer stationären Entbindung besteht kein Anspruch auf Haushaltshilfe nach § 38 Abs. 1 Satz 3 und 4 SGB V, da es sich bei einer stationären Entbindung nicht um eine

Haushaltshilfe

Krankenhausbehandlung im Sinne des § 39 SGB V handelt und die Schwangerschaft bzw. Entbindung keine schwere Krankheit sowie keine akute Verschlimmerung einer Krankheit darstellt.

7.2.1 Aufenthalt im Haushalt

Für den Anspruch nach § 24h SGB V muss die Schwangerschaft oder die Entbindung ursächlich dafür sein, dass die Versicherte den Haushalt nicht weiterführen kann. Tritt als Folge der Schwangerschaft oder der Entbindung eine Krankheit ein, so ist sie kausal für die Verhinderung zur Weiterführung des Haushalts der Versicherten verantwortlich. Der Leistungsanspruch ist dann nach § 38 SGB V unter Berücksichtigung der dort geltenden Voraussetzungen zu beurteilen. So liegt eine Krankheit bei einer Schwangerschaft so lange nicht vor, wie die Beschwerden über das beim Zustand der Schwangerschaft gewöhnliche Maß nicht hinausgehen (vgl. Abschnitt [9.5.2.1 „Abgrenzung Mutterschaftsgeld – Entgeltfortzahlung“](#)). Handelt es sich also um Befindlichkeitsstörungen, die für die Schwangerschaft typisch sind und mit ihr kommen und gehen (BSG vom 15.09.1977 – 6 RKa 6/77), so resultiert der Anspruch auf Haushaltshilfe aus § 24h SGB V.

Während der Schwangerschaft wird deshalb Haushaltshilfe nach § 24h SGB V nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht kommen (z. B. wenn die ansonsten gesunde Schwangere nach ärztlicher Anordnung Bettruhe einhalten muss).

Eine zeitliche Begrenzung der Haushaltshilfe ist nicht vorgesehen. Sie ist deshalb solange zu gewähren, wie sie von einer Ärztin, einem Arzt oder einer Hebamme wegen Schwangerschaft oder Entbindung (vgl. Abschnitt [7.5 „Verfahren“](#)) für notwendig und begründet erachtet wird. Für die Zeit vor der Entbindung kann Haushaltshilfe z. B. bei drohender Frühgeburt in Betracht kommen. Für die Zeit nach der Entbindung liegt die Notwendigkeit nur so lange vor, wie die Frau durch die Entbindung oder deren Folgen noch geschwächt ist.

Bei der Abgrenzungsprüfung nach der Entbindung kann die obere Grenzverweildauer der entsprechenden DRG-Pauschale (O60D – derzeit sechs Tage) als Anknüpfungspunkt für individuelle Leistungsüberprüfungen im Einzelfall herangezogen werden.

Beispiel 3 – Abgrenzung der Haushaltshilfe nach § 24h SGB V zu § 38 SGB V

Wurde einer Frau nach mehreren Fehlgeburten aufgrund einer erneuten Schwangerschaft vom Arzt Bettruhe verordnet, so ist die Schwangerschaft ursächlich für die Verhinderung der Haushaltsweiterführung. Es besteht deshalb ein Anspruch auf Haushaltshilfe nach § 24h SGB V. Droht hingegen eine akute Fehlgeburt und ist deshalb eine intensive ambulante ärztliche Behandlung notwendig, so liegt ein untypischer Schwangerschaftsverlauf vor. Es handelt sich also versicherungsrechtlich um eine Krankheit, die ursächlich für die Verhinderung der Haushaltsweiterführung ist. § 24h SGB V scheidet somit als Leistungsgrundlage aus.

Haushaltshilfe

7.2.2 Stationärer Aufenthalt

Haushaltshilfe nach § 24h SGB V erhält die Versicherte auch für die Zeit einer stationären Entbindung, wenn in dieser Zeit eine Weiterführung des Haushalts erforderlich ist. Die Notwendigkeit zur Weiterführung des Haushalts kann sich zum Beispiel ergeben, wenn in diesem ein Kind lebt. Bezüglich der Abgrenzung der Haushaltshilfe nach § 24h SGB V zu § 38 SGB V im Falle einer krankheitsbedingt länger andauernden stationären Entbindung nach § 24f SGB V gelten die Ausführungen unter Abschnitt [7.2.1 „Aufenthalt im Haushalt“](#) entsprechend.

7.3 Umfang der Leistung

Der Umfang der Leistung bestimmt sich nach dem individuellen Hilfebedarf. Ist die Versicherte noch zu einer teilweisen Haushaltsführung (z. B. Verrichtung bestimmter Arbeiten) in der Lage, ist eine Haushaltshilfe in entsprechend eingeschränktem Umfang zur Verfügung zu stellen.

Sofern diese Arbeiten ganz oder teilweise von einer im Haushalt der Versicherten lebenden Person weiterhin durchgeführt werden oder werden können, entfällt in entsprechendem Umfang die Leistungspflicht der Krankenkasse. So liegt an arbeitsfreien Tagen, für Zeiten eines bezahlten Urlaubs, einer Arbeitsunfähigkeit, einer Arbeitslosigkeit, bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen oder bei Kurzarbeit ein Hinderungsgrund nicht oder nicht in vollem Umfang vor (BSG vom 30.03.1977 – 5 RKn 23/76).

Die Versicherte muss glaubhaft machen, dass eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht oder nur in reduziertem Umfang weiterführen kann.

Die Zuzahlungsregelung nach § 38 Abs. 5 SGB V gilt nicht.

7.4 Ausführung der Leistung

Die Krankenkasse hat darauf zu achten, dass die Leistung ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich erbracht wird; sie kann zur Gewährung von Haushaltshilfe geeignete Personen anstellen oder mit anderen geeigneten Personen, Einrichtungen oder Unternehmen Verträge schließen (§ 132 SGB V). Solche Personen sind von der Versicherten vorrangig in Anspruch zu nehmen.

Kann die Krankenkasse keine Haushaltshilfe stellen oder besteht Grund, davon abzusehen, so sind der Versicherten die Kosten für eine selbstbeschaffte Haushaltshilfe in angemessener Höhe zu erstatten. Für Verwandte und Verschwägerter bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet; die Krankenkasse kann jedoch die erforderlichen Fahrkosten und den Verdienstausschlag erstatten, wenn die Erstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst für eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht.

Haushaltshilfe

7.5 Verfahren

Die Haushaltshilfe ist – von dringenden Fällen abgesehen – vor ihrer Inanspruchnahme bei der Krankenkasse zu beantragen. Diesem Antrag ist eine Bescheinigung einer Ärztin, eines Arztes oder einer Hebamme beizufügen, die Angaben über den Grund der Haushaltshilfe (Diagnose), den täglichen Umfang sowie die voraussichtliche Dauer des Unterstützungsbedarfs enthält.

Eine generelle Berechtigung zur Ausstellung einer Bescheinigung über die Notwendigkeit einer Haushaltshilfe nach § 24h SGB V durch eine Hebamme kann durch das Gesetz nicht hergeleitet werden. Es ist stets eine individuelle Prüfung erforderlich, die insbesondere auch eine medizinische Beurteilung der Leistungsvoraussetzungen beinhaltet, ob einerseits die Schwangerschaft und/oder Entbindung oder andererseits eine aus der Schwangerschaft und/oder Entbindung resultierende Krankheit ursächlich für die Verhinderung zur Weiterführung des Haushaltes ist.

Gleichwohl kann es im Einzelfall ausreichend sein, wenn von der Hebamme eine derartige Bescheinigung ausgestellt wird. Sollte der Krankenkasse bei Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen eine Bescheinigung durch die Hebamme nicht ausreichen, so kann sie eine ärztliche Bescheinigung einfordern.

Die Notwendigkeit einer Haushaltshilfe gemäß § 38 SGB V darf durch Hebammen nicht bescheinigt werden.

8. Betriebs- und Haushaltshilfe in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

Betriebshilfe

§ 9 KVLG 1989

(1) Nach § 2 versicherungspflichtige landwirtschaftliche Unternehmer erhalten anstelle von Krankengeld oder Mutterschaftsgeld Betriebshilfe nach Maßgabe der folgenden Absätze.

(2) - (3) ...

(3a) Die Satzung kann bestimmen, dass während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von acht Wochen, in den Fällen des § 3 Absatz 2 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung anstelle von Mutterschaftsgeld Betriebshilfe gewährt wird, wenn die Bewirtschaftung des Unternehmens gefährdet ist. Bei vorzeitigen Entbindungen ist § 3 Absatz 2 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.

(4) Die Satzung kann die Betriebshilfe erstrecken auf

1. den Ehegatten oder den Lebenspartner des versicherten landwirtschaftlichen Unternehmers,
2. die versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen,
3. Unternehmen, in denen Arbeitnehmer oder versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige ständig beschäftigt werden.

Haushaltshilfe

§ 10 KVLG 1989

(1) Die Satzung soll bestimmen, dass für landwirtschaftliche Unternehmer Haushaltshilfe gewährt wird, wenn dem Versicherten, dem Ehegatten oder dem Lebenspartner des Versicherten oder dem versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen, letzterem, sofern er die Aufgaben des versicherten landwirtschaftlichen Unternehmers ständig wahrnimmt, wegen Krankheit, einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsleistung nach § 23 Absatz 2 oder 4, den §§ 24, 40 Absatz 1 oder 2 oder § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, Schwangerschaft oder

Betriebs- und Haushaltshilfe in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich und diese auf andere Weise nicht sicherzustellen ist.

- (2) Für die sonstigen in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung Versicherten mit eigenem Haushalt gelten die §§ 24h und 38 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch.

Ersatzkräfte

§ 11 KVLG 1989

Als Betriebs- oder Haushaltshilfe ist eine Ersatzkraft zu stellen. Kann eine Ersatzkraft nicht gestellt werden oder besteht Grund, von der Gestellung einer Ersatzkraft abzusehen, sind die Kosten für eine selbstbeschaffte betriebsfremde Ersatzkraft in angemessener Höhe zu erstatten. Die Satzung regelt das Nähere. Sie hat dabei die Besonderheiten landwirtschaftlicher Betriebe und Haushalte zu berücksichtigen. Für Verwandte und Verschwägte bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet; die Krankenkasse kann jedoch die erforderlichen Fahrkosten und den Verdienstausfall erstatten, wenn die Erstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst für eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht.

8.1 Allgemeines

In der landwirtschaftlichen Krankenversicherung ist die Betriebs- und Haushaltshilfe für landwirtschaftliche Unternehmerinnen eine Satzungsleistung, die individuell in der Satzung der landwirtschaftlichen Krankenkasse geregelt ist.

8.2 Haushaltshilfe als Gesetzesleistung

Für die sonstigen in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung Versicherten mit eigenem Haushalt ist die Haushaltshilfe jedoch Gesetzesleistung, soweit ihnen wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann (§ 10 Abs. 2 KVLG 1989). Deshalb gelten für diese Versicherten die Ausführungen in den Abschnitten [7.1 „Inhalt der Leistung“](#) bis [7.3 „Umfang der Leistung“](#) und [7.5 „Verfahren“](#) entsprechend. Hinsichtlich der Ersatzkraft und der Kostenerstattung für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft gilt § 11 KVLG 1989.

9. Mutterschaftsgeld

§ 24i SGB V

- (1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld. Mutterschaftsgeld erhalten auch Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes endet, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren.
- (2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts gilt § 21 des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Übersteigt das durchschnittliche Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.
- (3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt und ein Antrag nach § 3 Absatz 2 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes gestellt wird, verlängert sich der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nach Satz 1 auf die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung. Wird bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen der Zeitraum von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verkürzt, so verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist. Bei Entbindungen nach dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung entsprechend. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.

Mutterschaftsgeld

- (4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen oder Urlaubsabgeltung erhält. Dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.**

§ 14 KVLG 1989

(1) Mutterschaftsgeld nach § 24i des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erhalten

1. versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, und
2. sonstige Mitglieder, die die Voraussetzungen des § 24i Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen.

(2) Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes erhalten unter den Voraussetzungen des § 24i Absatz 3 und 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

1. versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, jedoch die Voraussetzungen für den Bezug des Mutterschaftsgeldes nach § 24i Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht erfüllen,
2. mitarbeitende Familienangehörige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind, und
3. die in § 2 Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Nummer 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genannten Personen.

9.1 Grundsätzliches**9.1.1 Personenkreis**

Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben weibliche Mitglieder³, die

- bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld nach §§ 44 Abs. 1 bzw. 53 Abs. 6 Satz 1 SGB V haben
oder
- wegen der Schutzfristen nach § 3 MuSchG kein Arbeitsentgelt erhalten.

³ Zu den weiblichen Mitgliedern in diesem Sinne zählt jede Person, die schwanger ist oder ein Kind geboren hat, unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht (vgl. § 1 Abs. 4 MuSchG).

Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld erhalten auch Frauen gem. § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar am Tag vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG endet, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses (versicherungspflichtiges oder freiwilliges) Mitglied einer Krankenkasse waren (s. Abschnitte 9.3.1 „Personenkreis (SGB V-Recht)“, 9.3.4 „Berechnung des Mutterschaftsgeldes“ Beispiel 68 und 9.4 „Zahlung von Mutterschaftsgeld“).

Anspruch auf Mutterschaftsgeld in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung haben (gem. § 14 Abs. 1 KVLG 1989)

- versicherungspflichtige arbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind
und
- sonstige Mitglieder,

die die Voraussetzungen des § 24i Abs. 2 SGB V erfüllen.

Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes erhalten unter den Voraussetzungen des § 24i Abs. 3 und 4 SGB V (gem. § 14 Abs. 2 KVLG 1989)

- versicherungspflichtige arbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, jedoch die Voraussetzungen für den Bezug des Mutterschaftsgeldes nach § 24i Abs. 2 SGB V nicht erfüllen,
- arbeitende Familienangehörige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind und
- die in § 2 Abs. 1 Nr. 6 KVLG 1989 i. V. m. § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V genannten Personen.

§ 24i Abs. 1 Satz 1 SGB V unterscheidet nicht zwischen Arbeitnehmerinnen und anderen Versicherten, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben. Hiernach gehören alle Frauen, die Mitglieder in der GKV sind, zum anspruchsberechtigten Personenkreis, sofern sie bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben.

Ferner sind solche weibliche Mitglieder anspruchsberechtigt, die zwar keinen Anspruch auf Krankengeld haben, denen jedoch wegen der Schutzfristen nach § 3 MuSchG kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Hierzu gehören z. B.

- Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen,
- Studentinnen,
- Bezieherinnen einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
- freiwillig Versicherte,

Mutterschaftsgeld

die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das krankenversicherungsfrei ist (z. B. nach § 7 SGB V i. V. m. §§ 8, 8a SGB IV, § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V).

Arbeitnehmerinnen, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze des § 6 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 6 SGB V übersteigt und die freiwillige Mitglieder in der GKV sind, haben unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind, einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben Beamtinnen, Richterinnen, Dienstordnungsangestellte und Soldatinnen. Diese stehen nicht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und erhalten während der Schutzfristen eine Fortzahlung ihrer Bezüge (s. aber Abschnitt [9.2.2.5 „Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist“](#)).

Nach § 24i Abs. 1 Satz 1 SGB V haben nur Mitglieder einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Daher können familienversicherte Frauen grundsätzlich kein Mutterschaftsgeld erhalten, außer bei ihnen beginnt die Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs (s. Abschnitt [9.2.2.3.2 „Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während eines unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer Familienversicherung nach § 10 SGB V oder einer freiwilligen Mitgliedschaft“](#)) oder während der Elternzeit (s. Abschnitt [9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges \(erneute Schwangerschaft\)“](#)) bei Bestehen einer Familienversicherung nach § 10 SGB V.

Familienversicherte Frauen, die eine geringfügige bzw. kurzfristige Beschäftigung (Minijob) ausüben oder deren Arbeitsverhältnis (Minijob) während der Schwangerschaft oder Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG zulässig aufgelöst worden ist, haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber dem Bundesamt für Soziale Sicherung in Höhe von maximal 210,00 EUR (§ 19 Abs. 2 MuSchG).

Ein nachgehender Leistungsanspruch nach § 19 SGB V begründet grundsätzlich keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieser ist auch ausgeschlossen, sofern ein Anspruch auf Krankengeld nach § 44a SGB V besteht.

9.1.2 Leistungsauslösende Tatbestände

Für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld sind insbesondere folgende Tatbestände (Versicherungsfälle) leistungsauslösend:

- der Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG (s. u.a. Abschnitt [9.2.2.3 „Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs“](#)),

Mutterschaftsgeld

- bei Nichtarbeitnehmerinnen das Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der werdenden Mutter ausgehend vom voraussichtlichen Entbindungstermin (BSG vom 29.04.1971 – 3 RK 3/71),
- der Beginn der sechsten Woche vor der tatsächlichen Entbindung (wenn kein voraussichtlicher Entbindungstag bekannt war),
- die Geburt des Kindes vor Eintritt der voraussichtlichen Schutzfrist,
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG oder
- das Ende eines unbezahlten Urlaubs aus Anlass der geplanten Wiederaufnahme der Arbeit (vgl. Abschnitt 9.2.2.3 „Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs“) oder das Ende einer Elternzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG (vgl. Abschnitt 9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges (erneute Schwangerschaft)“) mit Beginn oder während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG.

Voraussetzung ist allerdings, dass zu diesem Zeitpunkt eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Im Falle der Beendigung eines unbezahlten Urlaubs oder einer Elternzeit ist es ebenfalls ausreichend, wenn zu Beginn der Schutzfrist keine Mitgliedschaft, sondern eine Familienversicherung nach § 10 SGB V oder eine freiwillige Mitgliedschaft ohne Krankengeldanspruch besteht (vgl. Abschnitte 9.2.2.3 „Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs“ und 9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges (erneute Schwangerschaft)“).

9.2 Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts

Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts (§ 24i Abs. 2 Satz 1 – 4 SGB V/§ 14 Abs. 1 KVLG 1989) besteht für Mitglieder, die

- bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG
 - in einem Arbeitsverhältnis stehen oder
 - in Heimarbeit beschäftigt sind

oder

- deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist beginnt

oder

- deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG nach Maßgabe von § 17 Abs. 2 MuSchG vom Arbeitgeber/Auftraggeber zulässig aufgelöst worden ist.

Mutterschaftsgeld

9.2.1 Schutzfristen**9.2.1.1 Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Abs. 1 MuSchG**

Die Schutzfrist beginnt 6 Wochen (42 Tage) vor dem voraussichtlichen Entbindungstag. Der Beginn der Schutzfrist bestimmt sich aus der beim Arbeitgeber vorzulegenden Bescheinigung (§§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG). Der nach dem voraussichtlichen Entbindungstag errechnete Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG ändert sich nicht, wenn die Frau nicht am voraussichtlichen Termin entbindet. Vielmehr verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend (§ 3 Abs. 1 Satz 4 MuSchG).

Innerhalb der letzten 6 Wochen (42 Tage) vor der Entbindung darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin ohne deren ausdrückliche Einverständniserklärung nicht mehr beschäftigen. Das Beschäftigungsverbot gilt für jegliche Art von Beschäftigung; nur durch eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Erklärung der Schwangeren darf diese innerhalb der Frist beschäftigt werden. Der Widerruf der Einwilligung zur Weiterbeschäftigung kann dabei nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen.

Zur Bestimmung des Beginns der Schutzfrist kann auch das der Krankenkasse eingereichte Zeugnis nach § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V verwendet werden. Aufgrund der Änderungen des Zeugnisses (Muster 3) zum 01.01.2014, wonach dieses doppelt oder durchschrieben ausgestellt wird, entspricht das Zeugnis der Krankenkasse i. d. R. auch der Bescheinigung für den Arbeitgeber (vgl. §§ 3 Abs. 1 Satz 3 MuSchG, § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V). Sofern dennoch die Daten über den voraussichtlichen Entbindungstag voneinander abweichen sollten, ist für die Bestimmung des Beginns der Schutzfrist die Bescheinigung für den Arbeitgeber maßgebend; liegen diesem mehrere Bescheinigungen vor, so ist die aktuellste Bescheinigung zur Beurteilung heranzuziehen.

9.2.1.2 Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG

Während der ersten 8 Wochen (56 Tage) nach der Entbindung darf die Versicherte nicht beschäftigt werden. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf 12 Wochen (84 Tage)

1. bei Mehrlingsgeburten,
2. bei Frühgeburten oder
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird und die Mutter die Verlängerung beantragt (Näheres s. Abschnitt [9.2.1.2.1 „Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung“](#))

Mutterschaftsgeld

(vgl. Abschnitte [9.4.3 „Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung“](#) sowie [9.4.5 „Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten“](#)).

Bei vorzeitigen Entbindungen (z. B. Frühgeburten) verlängert sich die Frist zusätzlich um den Zeitraum, der wegen der verfrühten Entbindung von der Schutzfrist vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG).

Das Beschäftigungsverbot gilt für jegliche Art von Beschäftigung, auch wenn sich die Arbeitnehmerin ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Nur beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen hin schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen (vgl. § 3 Abs. 4 Satz 2 MuSchG).

9.2.1.2.1 Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts wurde zum 30.05.2017 die nachgeburtliche Schutzfrist von 8 auf 12 Wochen (84 Tage) verlängert, wenn vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird (vgl. § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 MuSchG). Die Feststellung der Behinderung nach § 152 SGB IX ist hierfür nicht erforderlich. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 12 Wochen nach der Entbindung besteht auch dann, wenn es sich um ein totgeborenes oder in der Geburt verstorbenes Kind handelt, sofern bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wurde.

Ausweislich der Gesetzesbegründung soll der Antrag auf Verlängerung der Schutzfrist beim Arbeitgeber gestellt werden. Damit bleibt es der Mutter des behinderten Kindes überlassen, die Verlängerung der Schutzfrist und damit die verlängerte Zahlung des Mutterschaftsgeldes in Anspruch zu nehmen. Für die Antragstellung besteht keine Frist, es genügt die Vorlage der fristgerecht erstellten ärztlichen Bescheinigung.

Mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. wurde abgestimmt, dass anstelle des Antrags auf Verlängerung der Schutzfrist beim Arbeitgeber ein analoges Verfahren wie bei Frühgeburten etabliert werden soll. Dafür wurde gemeinsam mit der Kassenärztlichen Bundesvereinigung eine Anpassung des Vordruckmusters 9 beschlossen. Ab dem 01.07.2018 ist das Muster 9 daher auch zur Bescheinigung einer Behinderung im vorgenannten Sinne zu nutzen. Auf der Rückseite kann die Versicherte die verlängerte Zahlung des Mutterschaftsgeldes direkt bei Ihrer Krankenkasse beantragen. Eine Bescheinigung durch andere Berufsgruppen (z. B. Hebammen) ist nicht zulässig und kann daher nicht berücksichtigt werden.

Mutterschaftsgeld

Für Arbeitnehmerinnen stellt die Krankenkasse sicher, dass der Arbeitgeber über die verlängerte Auszahlung des Mutterschaftsgeldes und die damit verbundene längere Schutzfrist informiert wird. Hierzu sind zunächst die bisherigen Informationswege analog Früh- und Mehrlingsgeburten zu nutzen. Der Grund der Verlängerung der Mutterschaftsgeldzahlung darf dabei nicht für den Arbeitgeber erkenntlich sein. Ab dem 01.01.2018 ist für die Information über die verlängerte Auszahlung des Mutterschaftsgeldes an den Arbeitgeber der „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ (Datenbaustein „Ende Entgeltersatzleistung“, Feld 3.7.4. „Grund der Beendigung der Entgeltersatzleistung“, Grund „06 – Ende Mutterschaftsgeld bei Vorliegen eines Verlängerungstatbestandes“) zu nutzen. Der Arbeitgeber hat der Mutter die verlängerte Schutzfrist zu gewähren. Dadurch soll den besonderen körperlichen und psychischen Belastungen der Mutter Rechnung getragen werden.

Arbeitslose Frauen erhalten von der Krankenkasse eine Bescheinigung über den Zeitraum der Zahlung von Mutterschaftsgeld mit dem Hinweis, die zuständige Agentur für Arbeit zu informieren.

Behinderungen, die erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, können nicht nachträglich eine verlängerte Schutzfrist auslösen.

9.2.2 Arbeitsverhältnis

9.2.2.1 Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bei Beginn der Schutzfrist

Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts ist u. a., dass das Mitglied bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis steht oder dieses während der Schwangerschaft zulässig nach Maßgabe von § 17 Abs. 2 MuSchG aufgelöst worden ist (§ 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V, s. auch Abschnitt 9.2.2.2 „Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“).

Aufgrund der Änderungen durch das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist ab dem 01.01.2018 im MuSchG nunmehr anstelle des Arbeitnehmerbegriffs des bisherigen § 1 Nr. 1 MuSchG der Beschäftigtenbegriff im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV maßgeblich. Eine Beschäftigung ist eine nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Durch die Änderung wird das MuSchG dem Anspruch gerecht, den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff abzubilden, zu den insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH zählen, soweit diese aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit unter den Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV fallen (vgl. EuGH-Urteil vom 11.11.2010, C-232/09). Im Gegensatz hierzu war eine Änderung im § 24i SGB V nicht erforderlich, weshalb in diesem Zusammenhang weiterhin der Arbeitnehmerbegriff Anwendung findet.

Mutterschaftsgeld

9.2.2.1.1 Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses

Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses spielen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld keine Rolle. Deshalb gelten als Arbeitsverhältnis auch unständig (vgl. § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III) und vorübergehend ausgeübte sowie geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Dazu zählen auch die Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst sowie die Teilnahme am Jugendfreiwilligendienst (freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr). Ebenso ist es für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld unbedeutend, ob es sich bei einem zu Beginn der Schutzfrist bestehenden Arbeitsverhältnis um ein befristetes handelt; das spätere Ende des Arbeitsverhältnisses lässt den einmal entstandenen Anspruch auf Mutterschaftsgeld unberührt (vgl. jedoch Abschnitt [9.3.1.2 „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“](#)).

Nicht erforderlich ist, dass die Frau bis zum Beginn der Schutzfrist tatsächlich gearbeitet hat, da allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses maßgebend ist. Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist daher grundsätzlich auch dann gegeben, wenn die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen (vgl. aber Abschnitt [9.2.2.3 „Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs“](#)). Das faktische Bestehen des Arbeitsverhältnisses reicht aus.

Das Arbeitsverhältnis muss grundsätzlich in der Bundesrepublik Deutschland ausgeübt werden; im Ausland ausgeübte Arbeitsverhältnisse können nur dann berücksichtigt werden, wenn der im Rahmen einer Entsendung nach § 4 SGB IV geltende Arbeitsvertrag dem deutschen Recht unterliegt oder über- bzw. zwischenstaatliche Vorschriften die Anwendung von deutschem Recht vorsehen (so z. B. Artikel 12 VO (EG) 883/04 oder Art. KSS.11 Protokoll des Handels- und Kooperationsabkommens).

9.2.2.1.2 Beschäftigung in Heimarbeit

Der Begriff der „in Heimarbeit Beschäftigten“ des § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V ist mit dem des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 MuSchG identisch. Voraussetzung ist auch hier, dass die Beschäftigung in Heimarbeit bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG noch besteht oder während der Schwangerschaft oder Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG zulässig durch den Auftraggeber/Zwischenmeister aufgelöst wurde (s. Abschnitt [9.2.2.2 „Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“](#)).

9.2.2.2 Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft des Mitgliedes oder der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist. Das gilt auch, wenn das Mitglied nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Leistungen von der Agentur für Arbeit bezogen hat.

Mutterschaftsgeld

Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist zulässig, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklärt (§ 17 Abs. 2 MuSchG). Eine solche Zustimmung ist auch bei Tod des Arbeitgebers oder Insolvenz erforderlich.

Wird die Beschäftigung in Heimarbeit durch den Auftraggeber/Zwischenmeister zulässig aufgelöst, ist ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegeben. Personen, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 MuSchG gleichgestellt sind, werden unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 3 Satz 3 MuSchG auch in den begünstigten Personenkreis einbezogen.

Eine Kündigungszulassung muss grundsätzlich bereits im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vorliegen. Der Tag des Ausspruchs der Kündigung kann nicht vor dem Datum der Entscheidung der Arbeitsschutzbehörde liegen. Bei der Kündigung hat der Arbeitgeber regelmäßig die gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten. Auflagen der Arbeitsschutzbehörde sind zu beachten.

Besteht ggf. neben dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes ein Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld, so wird dieser für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses durch die Krankenkasse gezahlt (vgl. Abschnitt [9.2.4.9.2 „Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses“](#)).

In den Bundesländern gibt es für alle Beschäftigungsbereiche unterschiedliche Behörden, die den im Sinne des § 17 Abs. 2 MuSchG vorgesehenen Arbeitsschutz als zuständige oberste Landesbehörde oder als die von ihr bestimmte Stelle wahrnehmen. Im Einzelnen ist/sind das in

Tabelle 1 – Behörden nach § 17 Abs. 2 MuSchG

Baden-Württemberg	das örtlich zuständige Regierungspräsidium
Bayern	die Gewerbeaufsichtsämter bei den Bezirksregierungen
Berlin	das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Brandenburg	das regional zuständige Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
Bremen	die örtlich zuständigen Gewerbeaufsichtsämter
Hamburg	das Amt für Arbeitsschutz
Hessen	das örtlich zuständige Regierungspräsidium
Mecklenburg-Vorpommern	die örtlich zuständigen Landesämter für Gesundheit und Soziales

Mutterschaftsgeld

Niedersachsen	die örtlich zuständigen Gewerbeaufsichtsämter
Nordrhein-Westfalen	die örtlich zuständigen Bezirksregierungen
Rheinland-Pfalz	die regional zuständige Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord bzw. Süd
Saarland	das Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz
Sachsen	die regional zuständige Landesdirektion Sachsen
Sachsen-Anhalt	das regional zuständige Landesamt für Verbraucherschutz
Schleswig-Holstein	die staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Thüringen	die örtlich zuständigen Landesämter für Verbraucherschutz

Eine aktuelle Aufstellung der zuständigen Behörden der einzelnen Bundesländer ist unter dem Link <https://www.bmfsfj.de/> zu finden.

Die in Kenntnis der Schwangerschaft oder der Entbindung ausgesprochene Kündigung ist nichtig, wenn keine Zulässigkeitserklärung vorliegt und die Frau gegen die Kündigung angeht. Aus mutterschutzrechtlicher Sicht ist dann von einem bestehenden Arbeitsverhältnis auszugehen. Es besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts bis zur Höhe von 13 EUR je Kalendertag, zuzüglich des Arbeitgeberzuschusses nach § 20 MuSchG.

Die Arbeitnehmerin muss aber dennoch, will sie die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen, beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung (§ 13 i. V. m. § 4 Kündigungsschutzgesetz, KSchG) erheben. Sämtliche Unwirksamkeitsgründe einer Kündigung durch den Arbeitgeber müssen mit der Kündigungsschutzklage angegriffen werden, so auch die Geltendmachung von Sonderkündigungsschutz nach dem MuSchG.

Wenn die betroffene Arbeitnehmerin sich nicht gegen die Unwirksamkeit der Kündigung wehrt, gilt diese nach Ablauf der Klagefrist als von Anfang an wirksam (Fiktion des § 7 KSchG).

Das hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung beendet ist. Da es sich bei dem Recht der Arbeitnehmerin, die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen, um ein höchstpersönliches Recht der Arbeitnehmerin handelt, muss die Wirksamkeit der Kündigung dann durch den Sozialversicherungsträger hingenommen werden.

Es besteht kein Recht, die Arbeitnehmerin zu verpflichten, eine Kündigungsschutzklage einzureichen. Macht diese von ihren Rechten keinen Gebrauch, dann ist dies hinzunehmen. Über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet grundsätzlich die Arbeitnehmerin allein, selbst wenn damit Ansprüche des Sozialleistungsträgers tangiert werden.

Mutterschaftsgeld

Wird die Kündigung in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochen, gilt das Arbeitsverhältnis als beendet, wenn die Frau auch nach Erhalt der Kündigung dem Arbeitgeber die Schwangerschaft schuldhaft nicht innerhalb von zwei Wochen mitteilt (§ 17 Abs. 1 MuSchG). Bei einem derartigen Sachverhalt handelt es sich nicht um eine zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Mutterschutzrechts (BSG vom 10.09.1975 – 3 RK 12/74), obgleich das Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich beendet wurde. Auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund (z. B. durch Fristablauf) endet, gilt die Auflösung nicht als zulässig im Sinne des § 17 Abs. 2 MuSchG. Aus dem beendeten Arbeitsverhältnis kann daher kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld abgeleitet werden.

Im Falle einer Abwehraussperrung handelt es sich nicht um eine zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber; das Arbeitsverhältnis bleibt vielmehr bestehen. Nach dem Ende des Arbeitskampfes ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ausgesperrte Frau, die im Zeitpunkt der Aussperrung unter Mutterschutz stand, wieder einzustellen (BAG vom 21.04.1971 – GS 1/68). Auch durch andere Arbeitskampfmaßnahmen (z. B. Streik) wird ein Arbeitsverhältnis nicht zulässig aufgelöst.

9.2.2.3 Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs

Frauen können unbezahlten Urlaub bis zum Tag vor Beginn der Schutzfrist mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn eine Schwangerschaft während der Elternzeit eines Kindes eintritt und die Schwangere direkt im Anschluss an die Elternzeit unbezahlten Urlaub wegen der weiteren Schwangerschaft bis zum Beginn der neuen Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG nehmen möchte.

Beginnt die Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während eines unbezahlten Urlaubs kann ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld bestehen. Dabei ist zu unterscheiden, wann die Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während des unbezahlten Urlaubs beginnt und ob die Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG während des unbezahlten Urlaubs oder nach diesem endet (vgl. Abschnitt [9.1.2 „Leistungsauslösende Tatbestände“](#)). Informationen zum Anspruch auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber sind dem Abschnitt [9.2.4.9.1 „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber“](#) zu entnehmen.

Mutterschaftsgeld

9.2.2.3.1 Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während des ersten Monats eines unbezahlten Urlaubs im Anschluss an die Elternzeit bzw. an eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder bei Erhalt der Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V

Betroffene Frauen haben einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG, wenn die Schutzfrist während des ersten Monats eines (längerfristigen) unbezahlten Urlaubs

- im Anschluss an die Elternzeit,
- direkt nach dem Ende einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder
- während des Erhalts der Mitgliedschaft aufgrund der Schwangerschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V

beginnt. Dabei ist es unerheblich, ob das Ende der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG innerhalb oder nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs liegt.

In den vorgenannten Varianten besteht zu Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG eine Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld. Dadurch erfüllen betroffene Frauen bereits mit Beginn der Schutzfrist die Voraussetzungen des § 24i Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 SGB V (Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld). Da es in § 24i SGB V an einer Ruhensregelung für das Mutterschaftsgeld während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs fehlt, besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG.

Beispiel 4 – Schutzfristbeginn während eines unbezahlten Urlaubs bei Erhalt der Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V

Versicherungspflichtige Beschäftigung	seit Jahren
Geburt des ersten Kindes	17.06.2014
Ende der Elternzeit	16.06.2017
Unbezahlter Urlaub	17.06. bis 31.12.2017
Mitgliedschaftserhaltende Wirkung des unbezahlten Urlaubs (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV)	17.06. bis 16.07.2017
Erhalt der Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V ab	17.07.2017
Geplante Arbeitsaufnahme	01.01.2018
Beginn einer neuen Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	14.10.2017
Geburt des Kindes	25.11.2017
Ende der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG	20.01.2018

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Da durch die Schwangerschaft, die bereits zu Beginn des unbezahlten Urlaubs vorliegt, durchgängig eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld besteht, wird ab Beginn der Schutzfrist Mutterschaftsgeld gezahlt, somit vom 14.10.2017 bis 24.11.2017, für den Entbindungstag 25.11.2017 und vom 26.11.2017 bis 20.01.2018. Mit Beginn des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld geht der Erhalt der Mitgliedschaft von § 192 Abs. 2 SGB V auf § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V über.

9.2.2.3.2 **Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG während eines unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer Familienversicherung nach § 10 SGB V oder einer freiwilligen Mitgliedschaft**

Sofern aufgrund eines längerfristigen unbezahlten Urlaubs eine Familienversicherung nach § 10 SGB V oder eine freiwillige Mitgliedschaft in Form der obligatorischen Anschlussversicherung nach § 188 Abs. 4 SGB V durchgeführt wird, besteht kein Anspruch auf Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit. Beginnt zu dieser Zeit die Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG, erfüllt die Schwangere damit nicht die Anspruchsvoraussetzung des § 24i Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 SGB V (Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld). Zudem entfällt während des unbezahlten Urlaubs die Zahlung des Arbeitsentgelts nicht aufgrund ihrer Schutzfrist, weshalb auch die Voraussetzung des § 24i Abs. 1 Satz 1 Alternative 2 SGB V (Nichtzahlung des Arbeitsentgelts wegen der Schutzfristen) nicht erfüllt wird. Liegen die Schutzfristen nach § 3 MuSchG vollständig während des unbezahlten Urlaubs, besteht demnach kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Endet die Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG hingegen nach dem unbezahlten Urlaub (Tag der geplanten Wiederaufnahme der Arbeit), haben die betroffenen Frauen einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab dem Tag nach Ende des unbezahlten Urlaubs (Tag der geplanten Wiederaufnahme der Arbeit), da es ihnen wegen der Schutzfristen nicht möglich ist, die Arbeit wieder aufzunehmen und ihnen dadurch aufgrund der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (vgl. § 24i Abs. 1 Satz 1 Alternative 2 SGB V). Die infolge des unbezahlten Urlaubs beendete Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beginnt zum Zeitpunkt der vereinbarten Wiederaufnahme der Arbeit – einhergehend mit dem das Arbeitsentgelt ersetzenden Anspruch auf Mutterschaftsgeld – erneut. Dadurch wird eine bis dahin bestehende Familienversicherung oder eine freiwillige Mitgliedschaft abgelöst.

Mutterschaftsgeld

Beispiel 5 – Schutzfristbeginn während eines längerfristigen unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer freiwilligen Mitgliedschaft, Schutzfristende liegt innerhalb der Zeiten des unbezahlten Urlaubs

Versicherungspflichtige Beschäftigung	seit Jahren
Geburt des ersten Kindes	17.06.2014
Ende der Elternzeit	16.06.2017
Unbezahlter Urlaub	17.06.2017 bis 30.06.2019
Mitgliedschaftserhaltende Wirkung des unbezahlten Urlaubs (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV)	17.06.2017 bis 16.07.2017
Freiwillige Mitgliedschaft (§ 188 Abs. 4 SGB V) ab	17.07.2017
Beginn einer neuen Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	02.09.2018
Geburt des Kindes	14.10.2018
Ende der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG	09.12.2018
Geplante Arbeitsaufnahme	01.07.2019
 <u>Lösung:</u>	
<p>Im Anschluss an den mitgliedschaftserhaltenden Zeitraum des unbezahlten Urlaubs wird eine freiwillige Mitgliedschaft ohne einen Anspruch auf Krankengeld begründet. Während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG besteht demnach keine Mitgliedschaft mit einem Anspruch auf Krankengeld. Außerdem entfällt die Zahlung des Arbeitsentgelts nicht aufgrund der Schutzfristen, da diese vollständig während des unbezahlten Urlaubs liegen. Daher besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.</p>	

Beispiel 6 – Schutzfristbeginn während eines längerfristigen unbezahlten Urlaubs bei Bestehen einer freiwilligen Mitgliedschaft, Schutzfristende liegt nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs

Versicherungspflichtige Beschäftigung	seit Jahren
Geburt des ersten Kindes	17.06.2014
Ende der Elternzeit	16.06.2017
Unbezahlter Urlaub	17.06.2017 bis 30.11.2018
Mitgliedschaftserhaltende Wirkung des unbezahlten Urlaubs (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV)	17.06.2017 bis 16.07.2017
Freiwillige Mitgliedschaft (§ 188 Abs. 4 SGB V) ab	17.07.2017
Geplante Arbeitsaufnahme	01.12.2018
Beginn einer neuen Schutzfrist nach	

Mutterschaftsgeld

§ 3 Abs. 1 MuSchG	02.09.2018
Geburt des Kindes	14.10.2018
Ende der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG	09.12.2018
<u>Lösung:</u>	
<p>Im Anschluss an den mitgliedschaftserhaltenden Zeitraum des unbezahlten Urlaubs wird eine freiwillige Mitgliedschaft ohne einen Anspruch auf Krankengeld begründet. Zu Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG besteht demnach keine Mitgliedschaft mit einem Anspruch auf Krankengeld. Erst ab dem Tag der geplanten Wiederaufnahme der Arbeit (Tag nach Ende des unbezahlten Urlaubs), besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, da wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Somit ist Mutterschaftsgeld in der Zeit vom 01.12.2018 bis 09.12.2018 zu zahlen. Einhergehend mit dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld beginnt zum Zeitpunkt der vereinbarten Wiederaufnahme der Arbeit auch die versicherungspflichtige Mitgliedschaft, die infolge des unbezahlten Urlaubs beendet wurde, erneut. Dadurch wird die freiwillige Mitgliedschaft verdrängt.</p>	

9.2.2.4 Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges (erneute Schwangerschaft)

Mitglieder mit Anspruch auf Krankengeld, deren Mitgliedschaft während der Elternzeit (mit oder ohne Elterngeldbezug) fortbesteht, haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn eine neue Schutzfrist während dieser Zeit beginnt (Mutterschaftsgeld ist ggf. neben Elterngeld zu zahlen).

Solange das Arbeitsverhältnis besteht, ist Mutterschaftsgeld grundsätzlich in Höhe des Nettoarbeitsentgelts zu zahlen. Dies gilt auch für Familienversicherte sowie freiwillig (ohne Krankengeldanspruch) versicherte Frauen, deren Schutzfrist während der Elternzeit beginnt (vgl. Abschnitt [9.1.2 „Leistungsauslösende Tatbestände“](#)).

Es ist danach zu unterscheiden, ob die Elternzeit wegen des Beginns der Schutzfrist beendet wird (s. Abschnitt [9.2.4.3 „Leistung im Falle der Beendigung der Elternzeit“](#)) oder weiterhin bestehen bleibt (s. Abschnitt [9.2.4.4 „Leistungen während der Elternzeit“](#)).

Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis bei Beginn der neuen Schutzfrist beendet ist, deren Mitgliedschaft jedoch allein aufgrund einer Elternzeit, des Bezuges von Elterngeld oder Erziehungsgeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V/§ 25 Abs. 1 Nr. 1 KVLG 1989 erhalten bleibt, haben nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung (BSG vom 08.08.1995 – 1 RK 21/94) keinen (erneuten) Anspruch auf Mutterschaftsgeld, weil die Frau bei Schutzfristbeginn nicht (mehr) in einem Arbeitsverhältnis

Mutterschaftsgeld

steht und ihr somit wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt entgeht. Außerdem beinhaltet die nach beendetem Arbeitsverhältnis allein aufgrund des Bezuges von Elterngeld fortgesetzte Mitgliedschaft keinen Anspruch auf Krankengeld.

9.2.2.5 Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist

Beginnt ein Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn trotz der fehlenden Arbeitsleistung und mangelnden Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber eine Mitgliedschaft zustande kommt (BSG vom 28.02.2008 – B 1 KR 17/07 R). Das Mutterschaftsgeld ist bei diesem Sachverhalt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an zu zahlen (§ 24i Abs. 3 Satz 6 SGB V). Dies kann beispielsweise bei einer Lehrerin der Fall sein, die ihren Vorbereitungsdienst (Referendarzeit) im Beamtenverhältnis nach Beginn der Mutterschutzfrist abgeschlossen hat und anschließend unmittelbar oder nach wenigen Wochen als Arbeitnehmerin eingestellt wird und die Beschäftigung wegen der Schutzfrist nach § 3 MuSchG nicht aufnimmt.

Beispiel 7 – Wechsel von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist

Lehrerin (Referendarin)	
Ende der Referendarzeit (im Beamtenverhältnis)	30.06.
Übernahme in den Schuldienst als Angestellte ab	01.07.
Voraussichtlicher Entbindungstag	10.07.
Tatsächlicher Entbindungstag	12.07.
Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	29.05.
Bis zum 30.06. besteht eine private Krankenversicherung. Ab dem 01.07. wird eine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse begründet.	
<u>Lösung:</u>	
Mit dem Wechsel von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist ist ab dem 01.07. Mutterschaftsgeld zu zahlen.	

Beispiel 8 – Beginn des Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist

Schulbesuch bis 30.06. (familienversichert oder privat krankenversichert). Zum 01.07. ist eine Beschäftigung als Auszubildende vereinbart und es wird eine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse begründet. Entbindung erfolgt am 05.07.

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses als Auszubildende (01.07.) ist Mutterschaftsgeld zu zahlen.

9.2.2.6 Ende des Arbeitsverhältnisses vor Beginn der Schutzfrist

Nach § 24i SGB V ist Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts, dass das Arbeitsverhältnis entweder

- bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG noch besteht (vgl. Abschnitte [9.2.2.1 „Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bei Beginn der Schutzfrist“](#) bis [9.2.2.1.2 „Beschäftigung in Heimarbeit“](#) und [9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges \(erneute Schwangerschaft\)“](#)) oder
- zulässig aufgelöst worden ist (vgl. Abschnitt [9.2.2.2 „Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“](#)) oder
- während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt (vgl. Abschnitt [9.2.2.5 „Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist“](#)).

Hat das Arbeitsverhältnis/die Beschäftigung in Heimarbeit vor Beginn der Schutzfrist geendet und liegt keine zulässige Auflösung vor, so kann ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts nicht in Betracht kommen; es sei denn, dieser ergibt sich im Rahmen der Günstigkeitsprüfung (vgl. Abschnitt [9.2.2.7 „Günstigkeitsprüfung“](#)). Es kann jedoch dann ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes entstehen, wenn

- im Anschluss an das Arbeitsverhältnis eine freiwillige Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld begründet wird oder
- sich die Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V fortsetzt, z. B. wegen des Bezuges von Krankengeld oder bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG unmittelbar am Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V)

(vgl. Abschnitt [9.3 „Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes“](#)).

9.2.2.7 Günstigkeitsprüfung

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis einer Ärztin, eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist (§ 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V).

Mutterschaftsgeld

Die Günstigkeitsprüfung greift in den Fällen, in denen eine Frau Mutterschaftsgeld beantragt und aufgrund ihres voraussichtlichen Entbindungstages und der sich daraus ergebenden Schutzfristen kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld bestehen würde. Entbindet diese Frau jedoch früher, so ist ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag eine erneute Überprüfung des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld vorzunehmen. Diese sogenannte Günstigkeitsprüfung kann dazu führen, dass die Frau unter Zugrundelegung ihres tatsächlichen Entbindungstages und den daraus folgenden frühzeitigeren Eintritt der Schutzfrist doch einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld erhält.

Durch die Günstigkeitsprüfung wird sichergestellt, dass Frauen, die einen Antrag auf Mutterschaftsgeld vor der Geburt aufgrund ihres voraussichtlichen Entbindungstages stellen, nicht schlechter gestellt werden als Frauen, die erst nach der Geburt einen Antrag auf Mutterschaftsgeld stellen.

Beispiel 9 – Günstigkeitsprüfung

Voraussichtliche Entbindung	10.08.
Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	29.06.
Ende des Arbeitsverhältnisses	31.05.
Es besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gem. § 157 SGB III und es liegt keine Sperrzeit nach § 159 SGB III vor.	
Tatsächliche Entbindung	10.07.
Beginn der 6. Woche vor der tatsächlichen Entbindung (Günstigkeitsprüfung)	29.05.
<u>Lösung:</u>	
Zum Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG am 29.06. besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Durch die frühere Entbindung wird jedoch der Anspruch überprüft. Ausgehend vom tatsächlichen Tag der Entbindung ist der leistungsauslösende Tatbestand am 29.05. eingetreten (vgl. Abschnitt 9.1.2 „Leistungsauslösende Tatbestände“).	
Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes (in Höhe des Krankengeldes) erfolgt ab 01.06. (vgl. Abschnitt 9.3.1.2 „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“), da die Versicherte noch bis 31.05. ihre berufliche Tätigkeit ausgeübt und dafür Arbeitsentgelt erhalten hat.	

Beispiel 10 – keine Günstigkeitsprüfung

Voraussichtliche Entbindung	02.12.
Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	21.10.

Mutterschaftsgeld

Ende des Arbeitsverhältnisses	30.09.
Vom 01.10. bis 11.11. besteht eine Sperrzeit nach § 159 SGB III.	
Tatsächliche Entbindung	10.11.

Lösung:

Der leistungsauslösende Tatbestand ist am 21.10. eingetreten (vgl. Abschnitt [9.1.2 „Leistungsauslösende Tatbestände“](#)). Zu diesem Zeitpunkt besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld gem. § 24i Abs. 1 Satz 1 SGB V. Aufgrund der vorzeitigen Entbindung am 10.11. verlängert sich die Bezugsdauer des Mutterschaftsgeldes um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (s. Abschnitte [9.2.1.2. „Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG“](#) und [9.4.3.1 „Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld \(§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V\)“](#)). Eine Günstigkeitsprüfung entfällt, da bereits durch den voraussichtlichen Entbindungstag ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld bestand.

9.2.3 Bestimmung des Berechnungszeitraums des Mutterschaftsgeldes**9.2.3.1 Berechnungszeitraum von drei Monaten**

Als Mutterschaftsgeld wird nach § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt (Nettoarbeitsentgelt) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG gezahlt.

Ein „abgerechneter“ Kalendermonat ist ein Zeitraum, für den der Arbeitgeber üblicherweise die Entgeltberechnung abgeschlossen hat. Abgerechnet ist ein Kalendermonat dann, wenn der Arbeitgeber das für diesen Zeitraum in Betracht kommende Arbeitsentgelt vollständig berechnet hat, sodass auf Grund des Ergebnisses dieser Berechnung ohne weitere Rechenoperationen eine Auszahlung an die Arbeitnehmerin möglich ist. Auf den üblichen Zahltag, den Zeitpunkt der Auszahlung oder der Bankgutschrift kommt es nicht an. Fallen Abrechnung und Beginn der Schutzfrist auf denselben Tag, muss deshalb auf einen weiter zurückliegenden Kalendermonat zurückgegriffen werden.

Zu berücksichtigen sind nur Kalendermonate, die vor Beginn der Schutzfrist abgelaufen sind.

Ausgangspunkt für die Festsetzung des Berechnungszeitraums von drei Kalendermonaten ist der Beginn der Schutzfrist; da dieser bei Abweichung zwischen dem voraussichtlichen Entbindungstag und der tatsächlichen Entbindung unverändert bleibt, kann sich auch der Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten dadurch nicht verändern.

Mutterschaftsgeld

Beispiel 11 – Bestimmung Berechnungszeitraum bei früherer oder späterer Entbindung

	1	2
Voraussichtlicher Entbindungstag	25.12.	25.12.
Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	13.11.	13.11.
Abrechnung erfolgt am ... des folgenden Kalendermonats	05.	15.
Tatsächlicher Entbindungstag (später/früher), z. B.	31.12./15.12.	31.12./15.12.
Berechnungszeitraum	August bis Oktober	Juli bis September

Zu den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten gehören keine Monate, für die kein Arbeitsentgelt abzurechnen war. Diese Monate sind nicht als abgerechnete Kalendermonate zu betrachten, es sei denn, das Mitglied ist der Arbeit unentschuldig ferngeblieben. Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate stellen keine Drei-Monats-Frist dar und brauchen deshalb nicht zusammenhängend zu verlaufen.

Zu den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten gehören hingegen Monate, für die infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit, unbezahlten Urlaubs oder Kurzarbeit) ein entsprechend reduziertes Arbeitsentgelt abgerechnet wurde (s. jedoch Abschnitt [9.2.4 „Höhe und Berechnung des Mutterschaftsgeldes“](#)). Dabei bleiben jedoch die Zeiten unberücksichtigt, in denen wegen der unverschuldeten Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt wurde (§ 21 Abs. 1 Satz 1 MuSchG, s. Abschnitt [9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“](#)).

Beispiel 12 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit unverschuldeten Fehlzeiten für einen Teilmonat

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	07.11.
Krankengeld vom	25.10. bis 03.11.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	
<u>Lösung:</u>	
Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.11. und bezog sich auf den Monat Oktober, für den Arbeitsentgelt abgerechnet wurde, da aufgrund des Krankengeldbezuges nur für die Zeit vom 25.10. bis 31.10. kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde. Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate umfassen somit die Monate August, September und Oktober.	

Mutterschaftsgeld

Beispiel 13 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit unverschuldeten Fehlzeiten für einen ganzen Monat

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	07.11.
unbezahlter Urlaub vom	28.09. bis 03.11.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	

Lösung:

Der Monat Oktober war nicht mit Arbeitsentgelt belegt und daher erfolgte am 05.11. keine Entgeltabrechnung. Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.10. und bezog sich auf den Monat September für den nur für die Zeit vom 28.09. bis 30.09. kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate umfassen daher die Monate Juli, August und September.

Beispiel 14 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit mehrfachen unverschuldeten Fehlzeiten

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	07.11.
Krankengeld vom	10.04. bis 02.08.
und	31.08. bis 02.10.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	

Lösung:

Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.11. und bezog sich auf den Monat Oktober. Die letzten drei abgerechneten mit Arbeitsentgelt belegten Kalendermonate umfassen die Monate April, August und Oktober, da in allen drei Monaten nur für einen Teilzeitraum jeweils kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde.

Weiterhin gehören zu den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten auch Monate, für die kein Arbeitsentgelt abgerechnet wurde, wenn dies nur erfolgte, weil in diesem Monat ausschließlich verschuldete und unverschuldete unbezahlte Fehlzeiten vorlagen. Auch in diesen Fällen bleiben die Zeiten unberücksichtigt, in denen wegen der unverschuldeten Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt wurde (§ 21 Abs. 1 Satz 1 MuSchG, s. Abschnitt [9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“](#)).

Beispiel 15 – Bestimmung Berechnungszeitraum mit unverschuldeten und verschuldeten Fehlzeiten für kompletten Monat

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	09.02.
Krankengeld vom	01.12. bis 20.12.
Unentschuldigtes Fehlen vom	21.12. bis 31.12.

Mutterschaftsgeld

Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat. Der Arbeitgeber hat aufgrund der Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt im Dezember gezahlt.

Lösung:

Die letzte Entgeltabrechnung erfolgte am 05.02. für den Monat Januar. Im Dezember wurde kein Arbeitsentgelt abgerechnet. Da dies jedoch ausschließlich wegen des Zusammentreffens der unverschuldeten Fehlzeit (01.12.–20.12.) und der verschuldeten Fehlzeit (21.12.–31.12.) erfolgte, ist der Monat Dezember zu berücksichtigen. Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate umfassen somit die Monate Januar, Dezember und November.

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes werden nur Arbeitsverhältnisse berücksichtigt, über die ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld realisiert werden kann. Dies sind Arbeitsverhältnisse, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG bestehen oder nach Maßgabe des § 17 Abs. 2 MuSchG zulässig aufgelöst worden sind.

Bereits beendete Arbeitsverhältnisse sind nicht in den Berechnungszeitraum von drei Monaten einzubeziehen. Dies gilt entsprechend für Frauen, die mehrere Beschäftigungen ausgeübt haben und bei Beginn der Schutzfrist nur noch in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Beispiel 16 – Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Berechnungszeitraum bei mehreren Arbeitsverhältnissen

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	15.07.
Berechnungszeitraum	01.04. bis 30.06.
Arbeitsverhältnis A bis	30.04.
Arbeitsverhältnis B besteht seit Jahren bis auf Weiteres	

Lösung:

Da das Arbeitsverhältnis A bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG bereits beendet ist, ist nur das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis B in den Berechnungszeitraum einzubeziehen.

Beispiel 17 – Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Berechnungszeitraum bei mehreren Arbeitsverhältnissen

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	15.07.
Berechnungszeitraum	01.04. bis 30.06.

Mutterschaftsgeld

Arbeitsverhältnis A besteht seit Jahren bis auf Weiteres
 Geringfügiges Arbeitsverhältnis nach § 8 SGB IV ab 01.05.

Lösung:

In diesem Fall sind sowohl die Arbeitsentgelte aus dem Arbeitsverhältnis A für die Monate April, Mai und Juni, als auch aus dem geringfügigen Arbeitsverhältnis für die Monate Mai und Juni in den Berechnungszeitraum einzubeziehen.

Der Bezug von Arbeitslosengeld nach der zulässigen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses begründet eine Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Nach § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V/§ 14 Abs. 1 KVLG 1989 wird auch in diesen Fällen Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes gezahlt. Eine Berechnung der Leistung in Höhe des Krankengeldes scheidet hier aus (vgl. Abschnitt 9.3 „Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes“). Besteht nach der zulässigen Auflösung eine Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld II, so entsteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes aus dem zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnis.

Zugrunde zu legen sind die letzten drei abgerechneten Kalendermonate aus dem zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnis.

Beispiel 18 - Berechnungszeitraum bei Bezug von Arbeitslosengeld neben einer weiteren Beschäftigung

Berechnungszeitraum 01.05. bis 31.07.
 Arbeitsverhältnis A wird zum 30.04. zulässig aufgelöst.
 Arbeitslosengeld ab dem 01.05.
 Arbeitsverhältnis B besteht seit Jahren bis auf Weiteres.

Lösung:

Aus dem bis zum 30.04. bestehenden Arbeitsverhältnis A ist das Arbeitsentgelt aus den Monaten Februar, März und April heranzuziehen. Der Arbeitslosengeldbezug ab dem 01.05. bleibt unberücksichtigt, obwohl er in den Berechnungszeitraum fällt. Zusätzlich wird das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis B der Monate Mai, Juni und Juli zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes herangezogen. Gegebenenfalls ist eine anteilmäßige Zahlung des

Mutterschaftsgeld

Zuschusses nach § 20 MuSchG durch den Arbeitgeber B und durch die Krankenkasse (für Arbeitgeber A) vorzunehmen (vgl. Abschnitt [9.2.4.9 „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“](#)).

9.2.3.2 Berechnungszeitraum bei noch nicht 3-monatigem Arbeitsverhältnis

War die Versicherte noch nicht drei volle Kalendermonate beschäftigt, ist der tatsächliche, entsprechend kürzere Zeitraum als Berechnungszeitraum heranzuziehen (§ 21 Abs. 1 Satz 2 MuSchG).

Liegen weniger als drei abgerechnete Kalendermonate vor, so ist auf den Zeitraum vom Beginn der Beschäftigung bis zum Ende des letzten vor Beginn der Schutzfrist abgerechneten Kalendermonats abzustellen.

Liegt ein abgelaufener, aber noch nicht abgerechneter Kalendermonat vor, so ist die Zeit vom Beginn der Beschäftigung an bis zum Ende des abgelaufenen Kalendermonats maßgebend.

Liegt noch kein abgelaufener und abgerechneter Kalendermonat vor, so ist der Zeitraum vom Beginn der Beschäftigung bis zum Tag vor Beginn der Schutzfrist zugrunde zu legen.

Hat die Beschäftigung erst während der Schutzfrist begonnen, ist der Tag des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses als Berechnungszeitraum zugrunde zu legen.

Beispiel 19 – Berechnungszeitraum kürzer als drei Monate

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	24.09.
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.08.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	

Lösung:

Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.09. und bezog sich auf den Monat August. Das Arbeitsverhältnis hat erst zum 01.08. begonnen, daher ist der Monat August der einzige abgerechnete Kalendermonat, der für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes zugrunde zu legen ist.

Beispiel 20 – Beginn der Schutzfrist im Kalendermonat des Beschäftigungsbeginns

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	24.09.
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.09.

Mutterschaftsgeld

Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat

Lösung:

Es liegt kein abgerechneter Kalendermonat vor, da die Beschäftigung erst am 01.09. begonnen hat und der Monat September erst am 05.10. abgerechnet wird.

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das Arbeitsentgelt vom 01.09. bis 23.09. zugrunde zu legen (s. Abschnitt [9.2.4.7.5 „Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer“](#)).

9.2.3.3 Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes zu berücksichtigen. Hierzu zählt z. B. der Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis, der ein neues Beschäftigungsverhältnis begründet.

Erfolgt im Berechnungszeitraum ein Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis, bleibt das Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis unberücksichtigt. Der Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis zugrunde zu legen (vgl. § 21 Abs. 4 Nr. 1 MuSchG).

Beispiel 21 – Wechsel eines Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis im Berechnungszeitraum

Beginn der Schutzfrist	15.10.
Auszubildende bis	31.07.
Angestelltenverhältnis ab	01.08.
Berechnungszeitraum	01.07. bis 30.09.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat.	

Lösung:

Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.10. und bezog sich auf den Monat September. Die letzten abgerechneten mit Entgelt aus dem Angestelltenverhältnis belegten Kalendermonate waren August und September. Dieser Zeitraum ist daher für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes zugrunde zu legen (vgl. § 21 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Das Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis bleibt unberücksichtigt.

Mutterschaftsgeld

Erfolgt die Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses (z. B. Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis) erst nach dem Berechnungszeitraum, ist diese ab dem Zeitpunkt der Änderung zu berücksichtigen (vgl. § 21 Abs. 4 MuSchG, Näheres s. Abschnitte [9.2.4.5 „Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe“](#) bis [9.2.4.5.2 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum“](#) sowie Abschnitt [9.2.4.9.1.2 „Zuschuss bei dauerhafter Änderung der Arbeitsentgelthöhe“](#)).

Beispiel 22 – Wechsel eines Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis nach dem Berechnungszeitraum

Beginn der Schutzfrist	15.07.
Auszubildende bis	31.07.
Angestelltenverhältnis ab	01.08.
Berechnungszeitraum	01.04. bis 30.06.

Lösung:

Die „wesentliche Änderung“ im Arbeitsverhältnis wird nach dem Berechnungszeitraum während der Schutzfrist wirksam. Sie ist daher ab diesem Zeitpunkt (01.08.) zu berücksichtigen (Näheres s. Abschnitt [9.2.4.5.2 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum“](#)).

9.2.4 Höhe und Berechnung des Mutterschaftsgeldes

Als Mutterschaftsgeld wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG gezahlt, höchstens jedoch 13 EUR für den Kalendertag. Für die Ermittlung des kalendertäglichen Arbeitsentgelts sind die Vorgaben des § 21 MuSchG zu berücksichtigen (§ 24i Abs. 2 Satz 3 SGB V). Danach bleiben z. B. ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, unberücksichtigt (§ 21 Abs. 2 Nr. 1 und 2 MuSchG, s. Abschnitt [9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“](#)).

Das Mutterschaftsgeld ist vorrangig auf der Grundlage des tatsächlichen Arbeitsentgelts zu ermitteln. Nur wenn die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Berechnungszeitraum nicht möglich ist, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen (s. Abschnitt [9.2.4.7.8 „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“](#)).

Mutterschaftsgeld

9.2.4.1 Begriff Arbeitsentgelt

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist vom Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV in Verbindung mit der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auszugehen. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Vermögenswirksame Leistungen gehören zum laufenden Arbeitsentgelt und sind dementsprechend zu berücksichtigen, und zwar unabhängig davon, ob es sich um vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen nach § 2 Abs. 1 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) oder um vermögenswirksame Teile des Arbeitseinkommens nach § 11 Abs. 2 des 5. VermBG handelt. Die Arbeitnehmer-Sparzulage nach § 13 Abs. 3 des 5. VermBG ist dagegen kein Arbeitsentgelt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) bleibt nach § 24i Abs. 2 Satz 3 SGB V i. V. m. § 21 Abs. 2 Nr. 1 MuSchG außer Betracht.

9.2.4.2 Nettoarbeitsentgelt**9.2.4.2.1 Wohnsitz im Inland**

Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts ist das Bruttoarbeitsentgelt, das in dem Berechnungszeitraum erzielt wurde, um die gesetzlichen Lohnabzüge zu vermindern. Abzugsfähig sind mithin die Lohn- und Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag sowie die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge.

Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung ist auch der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen (§ 23c Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Beispiel 23 – Berechnung Mutterschaftsgeld aus Nettoarbeitsentgelt bei freiwilliger Mitgliedschaft

22-jährige Arbeitnehmerin; freiwilliges Mitglied in der GKV.	
Der monatliche Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung beträgt im Jahre 2020 878,90 EUR ⁴ .	
Bruttoarbeitsentgelt	5.500,00 EUR
./. Lohnsteuer (Klasse 4)	1.176,91 EUR
./. Kirchensteuer	105,92 EUR
./. Solidaritätszuschlag	64,73 EUR

⁴ Krankenkasse mit 1,1% Zusatzbeitrag

Mutterschaftsgeld

./.. RV-Beitrag	511,50 EUR
./.. ALV-Beitrag	66,00 EUR
Nettoarbeitsentgelt	3574,94 EUR
./.. KV-Beitrag nach Abzug Beitragszuschuss Arbeitgeber	367,97 EUR
./.. PV-Beitrag nach Abzug Beitragszuschuss Arbeitgeber	71,48 EUR
maßgebliches Nettoarbeitsentgelt	<u>3.135,49 EUR</u>
Folglich wird der Mutterschaftsgeldberechnung das Nettoarbeitsentgelt nach Abzug des Beitragszuschusses des Arbeitgebers zur Kranken- und Pflegeversicherung (maßgebliches Nettoarbeitsentgelt) i. H. v. 3.135,49 EUR zugrunde gelegt.	

Bei von der Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmerinnen sind bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts die um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderten Pflichtbeiträge zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen (§ 23c Abs. 1 Satz 3 SGB IV).

Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die Steuern auf der Grundlage der individuellen Verhältnisse in dem Abrechnungszeitraum berücksichtigt. Das gilt selbst dann, wenn im Abrechnungszeitraum zu berücksichtigende Steuerfreibeträge (z. B. auf Grund von Behinderung) zu einem geringeren Steuerabzug geführt haben.

Die/der im Wege des Lohnsteuerjahresausgleichs nachträglich erstattete Steuer/Solidaritätszuschlag führt nicht zu einer späteren Neuberechnung des Nettoarbeitsentgelts.

Bei den vermögenswirksamen Leistungen handelt es sich nicht um gesetzliche Lohnabzüge, sie sind deshalb bei der Feststellung des Nettoarbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

9.2.4.2.2 Im anderen Staat wohnende Versicherte

Auch für in Deutschland in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmerinnen mit Wohnort in einem EU-/EWR-Staat, in der Schweiz oder im Vereinigten Königreich ist das Nettoarbeitsentgelt so zu berechnen, als ob sie in der Bundesrepublik Deutschland wohnten; es sei denn, sie beantragen, dass das Mutterschaftsgeld auf der Grundlage ihres tatsächlichen Nettoarbeitsentgelts berechnet wird (Anhang XI, Deutschland, Nr. 3 VO (EG) 883/04 sowie Protokoll des Handels- und Kooperationsabkommens, Anhang KSS-6 - Deutschland - Nr. 3). Bei der Berechnung des fiktiven Nettoarbeitsentgelts ist

Mutterschaftsgeld

- für alleinstehende Arbeitnehmerinnen die Lohnsteuerklasse 1 zugrunde zu legen; liegt eine Mehrfachbeschäftigung vor, ist für alle Beschäftigungen außer der Hauptbeschäftigung die Lohnsteuerklasse 6 anzusetzen.
- für verheiratete Arbeitnehmerinnen die Lohnsteuerklasse 4 zugrunde zu legen; liegt eine Mehrfachbeschäftigung vor, ist für alle Beschäftigungen außer der Hauptbeschäftigung die Lohnsteuerklasse 6 anzusetzen.
- für Arbeitnehmerinnen mit Kindern kein Kinderfreibetrag zu berücksichtigen; es ist jedoch der verminderte Pflegeversicherungsbeitrag anzusetzen.
- der Solidaritätszuschlag zu berücksichtigen.
- keine Kirchensteuer zu berücksichtigen.

Für in Deutschland versicherte Frauen, die außerhalb eines EU-/EWR-Staats, der Schweiz oder des Vereinigten Königreichs wohnen, ist das Nettoarbeitsentgelt ausschließlich so zu berechnen, als ob sie in der Bundesrepublik Deutschland wohnen würden (§ 67 Abs. 5 SGB IX).

9.2.4.3 Leistung im Falle der Beendigung der Elternzeit

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen des Beginns einer neuen Schutzfrist ist für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes grundsätzlich das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit zugrunde zu legen.

Übt die Versicherte jedoch eine zulässige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus und wird erneut schwanger, soll es sich für die Frau nicht nachteilig auswirken, dass sie Elternzeit genommen hat (Urteil des EuGH vom 20.09.2007, C-116/06). Daher ist in diesen Fällen zu prüfen, ob die Berücksichtigung des daraus erzielten Teilzeitarbeitsentgelts zu einem höheren Mutterschaftsgeld sowie Arbeitgeberzuschuss führt. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Frau vor der Elternzeit nur in einem geringen Umfang gearbeitet hat. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das höhere Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Dementsprechend regelt § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG, dass das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes heranzuziehen ist, wenn das Arbeitsentgelt aus einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung niedriger ist als das durchschnittliche Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Schutzfrist des vorher geborenen Kindes erzielt wurde.

Ist hingegen das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung höher, ist dies für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses zugrunde zu legen. Wird die Teilzeittätigkeit noch keine drei Monate ausgeübt, ist Abschnitt [9.2.4.7.5 „Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer“](#) zu beachten.

Mutterschaftsgeld

Es ist dementsprechend auch der Arbeitgeber (Hauptbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung) zur Meldung über den „[Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV](#)“ verpflichtet, bei welchem die Arbeitnehmerin das höhere Arbeitsentgelt bezogen hat.

Beispiel 24 – Beendigung Elternzeit mit einem geringeren Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung

Versicherungspflichtige Beschäftigung (Gehalt monatlich 1.200 EUR)	seit Jahren
Geburt des ersten Kindes	17.06.2017
Die Versicherte möchte grds. eine Elternzeit bis ... nehmen.	16.06.2020

Sie übt während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 360 EUR aus.

Während der Elternzeit wird die Versicherte erneut Schwanger und beendet ihre Elternzeit aufgrund der neu eintretenden Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG.

Lösung:

Da die Versicherte ihre Elternzeit wegen der neuen Schutzfrist beendet und das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung geringer ist als das Arbeitsentgelt vor der Schutzfrist aufgrund des zuvor geborenen Kindes, ist das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung i. H. v. 1.200 EUR zugrunde zu legen.

Beispiel 25 – Beendigung Elternzeit mit einem höheren Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung

Versicherungspflichtige Beschäftigung (Gehalt monatlich 600 EUR)	seit Jahren
Geburt des ersten Kindes	08.10.2017
Die Versicherte möchte grds. eine Elternzeit bis ... nehmen.	07.10.2020

Sie übt während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 900 EUR aus.

Während der Elternzeit wird die Versicherte erneut Schwanger und beendet ihre Elternzeit aufgrund der neu eintretenden Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG.

Lösung:

Da die Versicherte ihre Elternzeit wegen der neuen Schutzfrist beendet und das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung (900 EUR) höher ist als das Arbeitsentgelt vor der Schutzfrist (600 EUR) aufgrund des zuvor geborenen Kindes, ist das Teilzeitarbeitsentgelt Grundlage für die Berechnung der Mutterschaftsleistungen.

Mutterschaftsgeld

Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht auch, wenn die Elternzeit aufgrund einer nach § 17 Abs. 2 MuSchG zulässigen Kündigung beendet wird. Hat die Versicherte keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt bzw. ist das Arbeitsentgelt aus einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung niedriger als das durchschnittliche Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Schutzfrist des vorher geborenen Kindes erzielt wurde, ist das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit des zuvor geborenen Kindes zugrunde zu legen. Im Anschluss an das zulässig aufgelöste Arbeitsverhältnis zahlt die Krankenkasse anstelle des Arbeitgebers den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (s. Abschnitt [9.2.4.9.2 „Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses“](#)).

Wird die Elternzeit nicht beendet, ist § 22 MuSchG Grundlage für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes (s. hierzu Abschnitt [9.2.4.4 „Leistungen während der Elternzeit“](#)).

9.2.4.4 Leistungen während der Elternzeit

Auch wenn die Elternzeit nicht wegen des Beginns einer neuen Schutzfrist beendet wird, ist für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes grundsätzlich das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit zugrunde zu legen. In diesen Fällen besteht jedoch nur gegenüber der Krankenkasse ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Der Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber ist hingegen ausgeschlossen (§ 22 Satz 1 MuSchG). Um das Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu beenden und damit den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wieder aufleben zu lassen, kann die Versicherte die Elternzeit vorzeitig nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG beenden. Die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts ist dann gemäß den Vorgaben des Abschnittes [9.2.4.3 „Leistung im Falle der Beendigung der Elternzeit“](#) vorzunehmen.

Übt die Versicherte während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit aus und beendet sie die Elternzeit nicht, besteht aus dieser Beschäftigung heraus ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. In diesen Fällen ist für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes und des Zuschusses vom Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitarbeit zugrunde zu legen (§ 22 Satz 2 MuSchG). § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG findet insoweit keine Anwendung.

Wird die Teilzeittätigkeit noch keine drei Monate ausgeübt, sind die Hinweise in Abschnitt [9.2.4.7.5 „Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer“](#) zu beachten. Die Versicherte hat allerdings auch in diesen Fällen die Möglichkeit, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. Dann werden ihre Mutterschaftsleistungen – nach den Vorgaben des § 21 MuSchG – grundsätzlich anhand des Arbeitsentgelts berechnet, das sie vor der Elternzeit bezogen hat (s. Abschnitt [9.2.4.3 „Leistung im Falle der Beendigung der Elternzeit“](#)).

Mutterschaftsgeld

9.2.4.5 Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe

Frauen, die aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten kein Arbeitsentgelt erhalten, dürfen nicht schlechter, aber auch nicht bessergestellt werden, als wenn sie durchgängig gearbeitet hätten (BAG vom 20.09.2000 – 5 AZR 924/98). Sie müssen daher während dieser Zeiten so gestellt werden, wie sie stünden, wenn sie durchgängig gearbeitet hätten. Dementsprechend regelt § 21 Abs. 4 MuSchG die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bei dauerhaften Arbeitsentgeltänderungen. Dabei wird danach unterschieden, ob dauerhafte Änderung des Arbeitsentgelts während des Berechnungszeitraums wirksam werden (§ 21 Abs. 4 Nr. 1 MuSchG) oder die Wirksamkeit erst nach dem Berechnungszeitraum (§ 21 Abs. 4 Nr. 2 MuSchG) eintritt. Dies gilt gleichermaßen für Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses (z. B. der Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis, vgl. Abschnitt [9.2.3.3 „Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses“](#)).

Die Art der Berechnung ändert sich jedoch nicht. Soweit das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt z. B. unter Berücksichtigung der im Berechnungszeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden, etwaiger Überstunden- oder Nachtzuschläge ermittelt wurde, sind diese weiter zu berücksichtigen, jedoch sind die geänderten Arbeitsentgelte anzuwenden.

9.2.4.5.1 Änderung der Arbeitsentgelthöhe während des Berechnungszeitraums

Wird eine dauerhafte Änderung der Arbeitsentgelthöhe (z. B. Wechsel von Teil- zu Vollzeitbeschäftigung, Gehaltserhöhung) während des Berechnungszeitraums wirksam, ist diese für den gesamten Berechnungszeitraum zugrunde zu legen. Dies gilt auch, wenn die Änderung erst kurz vor Beginn der Schutzfrist eintritt und daher noch keine drei abgerechneten Kalendermonate mit der geänderten Arbeitsentgelthöhe vorliegen. Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts danach nicht möglich, so ist für den nicht beurteilbaren Zeitraum auf das Arbeitsentgelt einer vergleichbar Beschäftigten abzustellen. Die Versicherte wird dadurch so gestellt, als hätte sie für die Zeiten der Schutzfristen ein Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen.

Beispiel 26 – Änderung Arbeitsentgelthöhe im Berechnungszeitraum

Beginn der Schutzfrist am 19.05.

Entgeltabrechnung am 15. für den vorausgegangenen Kalendermonat

Berechnungszeitraum Februar, März, April

Nettoarbeitsentgelt bis 31.03. 2.260 EUR

Abschluss eines Tarifvertrages am 10.01. mit einer Arbeitsentgelterhöhung von 1,5 % zum 01.04.

Nettoarbeitsentgelt ab 01.04. 2.286,54 EUR

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Da der Tarifvertrag während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für die Mutterschaftsgeldberechnung das Nettoarbeitsentgelt i. H. v. 2.286,54 EUR für den gesamten Berechnungszeitraum zugrunde zu legen.

9.2.4.5.2 Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum

Wird eine dauerhafte Änderung der Arbeitsentgelthöhe erst nach dem Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist diese erst ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit als Grundlage für die Ermittlung der Mutterschaftsleistungen heranzuziehen. Die Versicherte wird dadurch so gestellt, als hätte sie für die Zeiten der Schutzfristen ein Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen.

Der Arbeitgeber hat die Krankenkasse außerhalb des Verfahrens „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ über die Änderungen zu informieren, wenn bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes ein Nettoarbeitsentgelt von monatlich weniger als 390⁵ bzw. 403⁶ EUR zu Grunde gelegt wurde und sich die Arbeitsentgelthöhe ändert. Gleiches gilt, wenn der Berechnung des Mutterschaftsgeldes ein Nettoarbeitsentgelt von mehr als 390 bzw. 403 EUR pro Monat zu Grunde gelegt wurde, aber durch die Änderung dieser Wert unterschritten wird.

Dies gilt nicht, sofern eine Meldung der Arbeitsentgelte durch den Arbeitgeber im Rahmen des Verfahrens „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ ausschließlich wegen der Ausübung von mehreren Beschäftigungen erfolgte, sofern aus allen Beschäftigungen kumuliert ein Arbeitsentgelt – vor und nach der Änderung der Arbeitsentgelthöhe – von monatlich über 390 bzw. 403 EUR bezogen wurde. Grund hierfür ist, dass in diesen Fallgestaltungen die Höhe des Arbeitsentgelts nur für die Verteilung des Mutterschaftsgeldes auf die beteiligten Arbeitgeber benötigt wird. Die Änderung der Arbeitsentgelthöhe wirkt sich in diesen Fällen nicht auf die Höhe des Mutterschaftsgeldes aus.

Hiervon zu unterscheiden sind Fallgestaltungen, in denen bei Ausübung von mehreren Beschäftigungen aus allen Beschäftigungen kumuliert ein Arbeitsentgelt vor der Änderung der Arbeitsentgelthöhe von monatlich unter 390 bzw. 403 EUR bezogen wurde. Der Arbeitgeber hat die Krankenkasse außerhalb des Verfahrens „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ über die Änderungen der Arbeitsentgelthöhe zu informieren, da sich geänderte Arbeits-

⁵ Der Grenzwert ist maßgebend bei einem Monatsgehalt oder einem festen Monatsentgelt.

⁶ Der Grenzwert ist maßgebend, sofern sich die Entgeltzahlung nach der Zahl der Arbeitstage oder –stunden oder nach dem Arbeitsergebnis richtet.

Mutterschaftsgeld

entgelthöhe auf die Höhe des Mutterschaftsgeldes auswirkt. Gleiches gilt, wenn aus allen Beschäftigungen kumuliert ein Arbeitsentgelt von mehr als 390 bzw. 403 EUR monatlich bezogen wurde und durch die Änderung der Arbeitsentgelthöhe dieser Wert unterschritten wird.

Beispiel 27 – Änderung Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum

Beginn der Schutzfrist am 19.05.

Entgeltabrechnung am 15. für den vorausgegangenen Kalendermonat

Berechnungszeitraum Februar, März, April

Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum 2.260 EUR

Abschluss eines Tarifvertrages 15.07. mit einer rückwirkenden Arbeitsentgelterhöhung von 1,5 % zum 01.06.

Nettoarbeitsentgelt ab 01.06. 2.286,54 EUR

Lösung:

Da der Tarifvertrag nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird, ist ab dem Tag der Wirksamkeit (01.06.) das geänderte Nettoarbeitsentgelt i. H. v. 2.286,54 EUR Grundlage für die Mutterschaftsleistungen.

Da das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt monatlich über 390/403 EUR liegt, hat der Arbeitgeber die Krankenkasse nicht über die Änderung zu informieren.

Beispiel 28 – Änderung Arbeitsentgelthöhe bei vertraglicher Änderung nach dem Berechnungszeitraums

Beginn der Schutzfrist 04.10.

Auszubildende bis 31.08.

Ausbildungsvergütung von 350 EUR monatlich

Angestelltenverhältnis ab 01.09.

Vertraglich vereinbartes Arbeitsentgelt 1.500 EUR monatlich

Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat

Berechnungszeitraum 01.06. bis 31.08.

Lösung:

Mutterschaftsgeld

Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.10. und bezog sich auf den Monat September, der nicht in den Berechnungszeitraum fällt. Die Monate Juni, Juli und August mit dem Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis bleiben aber unberücksichtigt (vgl. [Beispiel 21](#) aus dem Abschnitt [9.2.3.3 „Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses“](#)). Daher muss nach den o.g. Grundsätzen das Arbeitsentgelt aus dem Angestelltenverhältnis ab dem 01.09. herangezogen werden.

Sofern nach dem Berechnungszeitraum bzw. während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG im Unternehmen Kurzarbeit eingeführt wird, gilt dies nicht als dauerhafte Änderung der Arbeitsentgelthöhe. Hier ist analog zu den gesetzlichen Vorgaben des § 21 Abs. 2 Nr. 2 SGB V zu verfahren, wonach Arbeitsentgeltkürzungen im Berechnungszeitraum wegen Kurzarbeit nicht berücksichtigt werden dürfen (s. Abschnitt [9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“](#)). Insofern wirkt sich eine bestehende Kurzarbeit nach dem Berechnungszeitraum bzw. während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG nicht leistungsmindernd aus. Dies entspricht auch dem Orientierungspapier des BMFSFJ sowie des BMG und BMAS „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ (s. Ziffer 2.4 „Gesamtbetrachtung“, Stand: 03.06.2020).

9.2.4.6 Mehrere Arbeitsverhältnisse

Bestehen zu Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung mehrere Arbeitsverhältnisse, so ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld grundsätzlich aus jedem Arbeitsverhältnis heraus für sich zu beurteilen. Bei der Ermittlung des Mutterschaftsgeldes sind die aus jedem Arbeitsverhältnis zu ermittelnden kalendertäglichen durchschnittlichen Beträge zu addieren. Dies gilt selbst dann, wenn ein oder mehrere Arbeitsverhältnisse krankensicherungsfrei sind.

Beispiel 29 – mehrere Arbeitsverhältnisse im Berechnungszeitraum

Beginn der Schutzfrist am 10.10.

Berechnungszeitraum Juli, August, September

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 700 EUR

Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 500 EUR

In beiden Arbeitsverhältnissen wird ein gleichbleibendes Arbeitsentgelt gezahlt.

Lösung:

Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 1.200 EUR. Daraus ergibt sich ein kalendertäglicher Betrag in Höhe von 13,33 EUR (< 13 EUR). Das Mutterschaftsgeld wird in Höhe von 13 EUR gezahlt.

Mutterschaftsgeld

Wird ein Arbeitsverhältnis vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG zulässig aufgelöst (s. Abschnitt [9.2.2.2 „Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“](#)) und geht die Frau danach – jedoch noch vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG – ein neues Arbeitsverhältnis ein, besteht dem Grunde nach bei Beginn der Schutzfrist die Rechtswirkung von zwei Arbeitsverhältnissen. Das Mutterschaftsgeld ist in diesen Fällen nach den Vorgaben des § 21 Abs. 4 Nr. 1 MuSchG aus dem Arbeitsentgelt des neuen Beschäftigungsverhältnisses zu berechnen, da das neue Arbeitsverhältnis zu einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe führt (vgl. Abschnitt [9.2.4.5.1 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe während des Berechnungszeitraums“](#)).

Beispiel 30 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei zulässiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses vor dem Berechnungszeitraum und Beginn einer neuen Beschäftigung

Beginn der Schutzfrist am 10.11.

Berechnungszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 350 EUR zum 30.06. zulässig aufgelöst

Ab 01.07. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 400 EUR

Lösung:

Aufgrund des neuen Arbeitsverhältnisses kommt es zu einer dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts. Daher ist die Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 400 EUR vorzunehmen.

Beispiel 31 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei zulässiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses vor dem Berechnungszeitraum und Beginn von mehreren neuen Beschäftigungen

Beginn der Schutzfrist am 10.11.

Berechnungszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 1.700 EUR zum 31.05. zulässig aufgelöst

Ab 01.07. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 850 EUR

Ab 01.08. Arbeitsverhältnis C Nettoarbeitsentgelt 880 EUR

Lösung:

Wegen der neuen Arbeitsverhältnisse kommt es zu einer dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts. Daher ist das Mutterschaftsgeld auf Grundlage des Nettoarbeitsentgelts von monatlich 1.730 EUR (Arbeitsverhältnisse B und C zusammen) zu berechnen.

Mutterschaftsgeld

Endet ein Beschäftigungsverhältnis während des Berechnungszeitraums durch Zeitablauf und nimmt die Frau danach eine neue Beschäftigung auf, ist ab Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses nur das Arbeitsentgelt aus der neuen Beschäftigung für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes zu berücksichtigen, da es wegen der neuen Beschäftigung zu einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe kommt (vgl. Abschnitt [9.2.4.5.2 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum“](#)).

Beispiel 32 – Ende einer Beschäftigung durch Zeitablauf im Berechnungszeitraum mit nachfolgender Aufnahme einer neuen Beschäftigung

Beginn der Schutzfrist am 10.11.

Berechnungszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 980 EUR endet durch Zeitablauf zum 31.08.

Ab 01.09. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 950 EUR

Lösung:

Aufgrund des neuen Arbeitsverhältnisses B kommt es zu einer dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts. Daher ist die Mutterschaftsgeldberechnung aus dem neuen Nettoarbeitsentgelt von monatlich 950 EUR (aus Arbeitsverhältnis B) vorzunehmen.

Denkbar ist auch, dass zwei Arbeitsverhältnisse nebeneinander bestehen, von denen eines während der Schwangerschaft zulässig aufgelöst wurde, während in dem zweiten bis zu Beginn der Schutzfrist Arbeitsleistung erbracht wird. Dann besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus dem Arbeitsverhältnis, welches zulässig aufgelöst wurde sowie aus dem weiterhin bestehenden Arbeitsverhältnis (§ 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V).

Beispiel 33 – Mehrere Arbeitsverhältnisse mit zulässiger Auflösung eines Arbeitsverhältnisses

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Berechnungszeitraum August, September und Oktober

Das Arbeitsverhältnis A wird während der Schwangerschaft zum 31.07. zulässig aufgelöst (bis dahin 350 EUR monatliches Nettoarbeitsentgelt), anschließend Bezug von (Teil-)Arbeitslosengeld. Das Arbeitsverhältnis B besteht unverändert weiter bei einem monatlichen Nettoarbeitsentgelt von 380 EUR.

Lösung:

Der Bezug des (Teil-)Arbeitslosengeldes ab 01.08. begründet eine Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Nach § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V/§ 14 Abs. 1 KVLG

Mutterschaftsgeld

1989 wird auch in diesen Fällen Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes gezahlt. Eine Berechnung der Leistung in Höhe des Krankengeldes scheidet hier aus (vgl. Abschnitt [9.2.3.1 „Berechnungszeitraum von drei Monaten“](#), [Beispiel 18](#)). Zugrunde zu legen sind die letzten drei abgerechneten Kalendermonate Mai, Juni und Juli aus dem zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnis A sowie die letzten drei abgerechneten Kalendermonate August, September und Oktober aus dem Arbeitsverhältnis B. Der (Teil-)Arbeitslosengeldbezug ab dem 01.08. bleibt unberücksichtigt. Das Mutterschaftsgeld ist daher aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 730 EUR zu berechnen. Gegebenenfalls ist eine anteilmäßige Zahlung des Zuschusses nach § 20 MuSchG durch den Arbeitgeber B und durch die Krankenkasse (für Arbeitgeber A) vorzunehmen (vgl. Abschnitt [9.2.4.9 „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“](#)).

Wäre das Arbeitsverhältnis A nicht zulässig aufgelöst, sondern z. B. durch Fristablauf beendet worden, bestünde sowohl ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes aus Arbeitsverhältnis B, als auch ein Anspruch in Höhe des Krankengeldes aus dem (Teil-)Arbeitslosengeld (vgl. Abschnitt [9.3.5 „Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld“](#)).

9.2.4.7 Ermittlung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts

9.2.4.7.1 Gleichbleibende Monatsbezüge/Schwankendes Arbeitsentgelt

Um einen gleichbleibenden Monatsbezug (festes Arbeitsentgelt) in diesem Sinne handelt es sich, wenn dessen Höhe nicht von den im Monat geleisteten Arbeitstagen bzw. Arbeitsstunden oder dem Ergebnis der Arbeit (z. B. Akkord) abhängig ist. Ein Arbeitsentgelt ist auch dann nach Monaten bemessen, wenn neben dem festen Arbeitsentgelt zusätzliche Vergütungen gewährt werden (z. B. für Mehrarbeitsstunden oder Provisionen).

Ein schwankendes Arbeitsentgelt liegt vor, wenn die Höhe von den im Monat geleisteten Arbeitstagen oder dem Ergebnis der Arbeit abhängig ist. Von der Arbeitsleistung abhängig ist ein Arbeitsentgelt, wenn es nach Stücken, Fällen (z. B. bei Heimarbeit), sonstigen Einheiten oder nach dem Erfolg der Arbeit (z. B. Akkord, Provision) bemessen wird und es sich keiner Stundenzahl zuordnen lässt. Dies trifft auch auf Arbeitsentgelte zu, wenn diese zwar monatlich abgerechnet werden, aber kein festes monatliches Arbeitsentgelt vereinbart ist.

Mutterschaftsgeld

9.2.4.7.1.1 Volle Arbeitsleistung bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt

Bei Versicherten, die ein gleichbleibendes (festes) Monatsarbeitsentgelt erhalten bzw. deren Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, ist jeder Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Das Nettoarbeitsentgelt aller 3 Monate des Berechnungszeitraums ist durch 90 zu teilen (Formel 1).

Formel 1 – Nettoarbeitsentgelt bei gleichbleibenden Monatsbezügen

$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum}}{90} = \text{kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$

Das Ergebnis ist auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden ist.

Beispiel 34 – Berechnung Nettoarbeitsentgelt bei gleichbleibenden Monatsbezügen

mtl. Nettoarbeitsentgelt April	360 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt Mai	360 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt Juni	360 EUR
<u>Lösung:</u>	
Berechnung:	$\frac{1080 \text{ EUR}}{90} = 12 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$

Erhalten Versicherte ein schwankendes Arbeitsentgelt, sind die tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Berechnungszeitraums zu berücksichtigen (Formel 2).

Formel 2 – Nettoarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt

$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum}}{(89, 90, 91 \text{ oder } 92)} = \text{kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$
--

Das Ergebnis ist auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden ist.

Beispiel 35 – Berechnung Nettoarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt

mtl. Nettoarbeitsentgelt Februar	(28 Kalendertage)	336,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt März	(31 Kalendertage)	341,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt April	(30 Kalendertage)	345,00 EUR

Mutterschaftsgeld

Lösung:

$$\text{Berechnung: } \frac{1022,00 \text{ EUR}}{89} = 11,48 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Ändert sich die Entlohnungsart während des Berechnungszeitraums, so ist der Monat mit 30 Tagen anzusetzen, wenn die Frau ein festes Monatsgehalt bezieht; für die übrige Zeit sind die tatsächlichen Kalendertage anzusetzen (Kombination der Formeln 1 und 2).

9.2.4.7.2 Stundenlohn

Nach Stunden ist das Arbeitsentgelt dann bemessen, wenn es sich einer Stundenzahl zuordnen lässt.

9.2.4.7.2.1 Volle Arbeitsleistung bei Stundenlohn

Bei Stundenlöhnerinnen ist das Nettoarbeitsentgelt des Berechnungszeitraums mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren; der daraus resultierende Wert ist durch das Ergebnis der Multiplikation der bezahlten Arbeitsstunden (zzgl. ggf. verschuldeter unbezahlter Fehlstunden) des Berechnungszeitraums mit 7 zu teilen (Formel 3).

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist um die durchschnittlichen Mehrarbeitsstunden im Berechnungszeitraum zu erhöhen (s. Abschnitt 9.2.4.7.2.2.3 „Berücksichtigung von Mehrarbeitsstunden“).

Zu den Arbeitsstunden in diesem Sinne gehören auch solche Stunden, für die ohne Arbeitsleistung Arbeitsentgelt gezahlt wurde (z. B. die Stunden bezahlten Urlaubs, bezahlter Feiertage, bezahlter Freistunden). Ebenso gehören zu den Arbeitsstunden auch bezahlte Mehrarbeitsstunden. Daneben gehören hierzu auch unbezahlte verschuldete (unentschuldigte) Fehlstunden (s. Abschnitt 9.2.4.7.3 „Arbeitsausfälle, die zu Lasten der Versicherten gehen“). Unbezahlte unverschuldete (entschuldigte) Fehlstunden dürfen der Zahl der Arbeitsstunden nicht hinzugerechnet werden (s. Abschnitt 9.2.4.7.4 „Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen“). Bei der Ermittlung der Arbeitsstunden sind auch Stundenbruchteile zu berücksichtigen, wobei diese auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen und auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden sind.

Formel 3 – Nettoarbeitsentgelt bei Stundenlohn

$$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum} \times \text{wöchentliche Arbeitszeit (zzgl. } \emptyset \text{ Mehrarbeitsstunden)}}{\text{Arbeitsstunden (zzgl. verschuldeter Fehlstunden)} \times 7} = \text{kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Mutterschaftsgeld

Das Ergebnis ist auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden ist.

Beispiel 36 – Berechnung Nettoarbeitsentgelt bei Stundenlöhnerinnen

Das Arbeitsentgelt wird nach Stunden bemessen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 28 h. Arbeitstage sind Mo bis Do (je 7 h), außer Feiertage. Der Stundenlohn beträgt 11 EUR. Es wird keine bezahlte Mehrarbeit geleistet.

<u>Monat</u>	<u>Arbeitsstunden</u>	<u>Nettoarbeitsentgelt</u>
April	119	1.309 EUR
Mai	112	1.232 EUR
Juni	105	1.155 EUR

Lösung:

Berechnung: $\frac{3.696 \text{ EUR} \times 28}{336 \times 7} = 44,00 \text{ EUR}$ kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

9.2.4.7.2.2 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

9.2.4.7.2.2.1. Vereinbarte Arbeitszeit

Maßgeblich ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Versicherten im Berechnungszeitraum, die sich aus dem Einzelarbeitsvertrag – ggf. in Verbindung mit einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag – ergibt. Dabei sind auch Stundenbruchteile zu berücksichtigen, wobei diese auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen und auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden sind.

Ändert sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft im Berechnungszeitraum, hat der Arbeitgeber im Rahmen des Verfahrens „[Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV](#)“ die geänderte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anzugeben.

Sofern im Berechnungszeitraum unverschuldete oder verschuldete unbezahlte Fehlzeiten vorliegen, ist weiterhin die vereinbarte Arbeitszeit maßgeblich.

9.2.4.7.2.2.2. Durchschnittliche Arbeitszeit

Ist keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, ist die Zahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden aus der tatsächlichen Gestaltung der Verhältnisse zu ermitteln. Hierfür wird aus den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden des Berechnungszeitraums der wöchentliche

Mutterschaftsgeld

Durchschnitt festgestellt. Die sich daraus ergebende Zahl ist die sich ergebende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Formel 4 – durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

$\frac{\text{Arbeitszeit im Berechnungszeitraum (zzgl. Fehlstunden)}}{13 \text{ Wochen}} = \text{regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}$

Das Ergebnis ist auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden ist.

Beispiel 37 – Berechnung regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Berechnungszeitraum	
Juni	104 Stunden
Juli	110 Stunden
August	<u>98 Stunden</u>
Insgesamt	312 Stunden
<u>Lösung:</u>	
Berechnung:	<u>312 Stunden</u>
	13 Wochen = 24 Stunden regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Liegen im Berechnungszeitraum unverschuldete unbezahlte Fehlzeiten vor (z. B. Krankengeldbezugszeiten), sind die vom Arbeitgeber im Rahmen des Verfahrens „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ zu meldenden unverschuldeten unbezahlten Fehlstunden bei der Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen (Formel 4). Dies gilt auch für die vom Arbeitgeber ebenfalls zu meldenden im Berechnungszeitraum vorliegenden verschuldeten unbezahlten Fehlzeiten (z. B. Arbeitsbummelei). Damit wird die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach denselben Vorgaben berücksichtigt, wie in den Fällen, in denen eine vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorliegt.

Beispiel 38 – Berechnung regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit (un)verschuldeter Fehlzeit

Berechnungszeitraum		
Juni	91 Stunden	(bezahlt)
	13 Fehlstunden	(un-/verschuldet und unbezahlt)
Juli	110 Stunden	
August	<u>98 Stunden</u>	
Insgesamt	312 Stunden	

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Berechnung: 312 Stunden
 13 Wochen = 24 Stunden regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

War die Versicherte noch nicht drei Monate im Betrieb beschäftigt, sind bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitsstunden die Verhältnisse zugrunde zu legen, die unter normalen Umständen vorgelegen hätten. Dafür ist auf eine vergleichbar beschäftigte Person abzustellen (vgl. BSG vom 23.01.1973 – 3 RK 22/70, s. Abschnitt 9.2.4.7.8 „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“).

9.2.4.7.2.2.3. Berücksichtigung von Mehrarbeitsstunden

Wurden im Berechnungszeitraum – mindestens in einem Kalendermonat – bezahlte Mehrarbeitsstunden geleistet, sind diese bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Mehrarbeitsstunden, die aufgrund tariflicher oder betrieblicher Regelungen während des bezahlten Urlaubs, der Entgeltfortzahlung oder anderweitiger bezahlter Freistellungen im Berechnungszeitraum vergütet werden. Mehrarbeitsstunden liegen nicht vor, soweit sie in Freizeit ausgeglichen werden (z. B. bei Arbeitszeitverlagerung, Flexibilisierung oder Verteilung der Arbeitszeit). Werden Mehrarbeitsstunden zwar geleistet, aber einem Zeitkonto gutgeschrieben und nicht als laufendes Arbeitsentgelt ausgezahlt, so bleiben diese Stunden bei der Ermittlung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unberücksichtigt.

Eine volle Mehrarbeitsstunde kann sich auch durch Zusammenrechnung von Stundenbruchteilen ergeben, die auf 3 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen und auf die 2. Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden sind.

Für die Ermittlung des Mutterschaftsgeldes ist von der durchschnittlichen Zahl der Mehrarbeitsstunden auszugehen. Hierfür gilt folgende Berechnung:

Formel 5 – durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit

$$\frac{\text{Mehrarbeitsstunden im Berechnungszeitraum}}{13 \text{ Wochen}} = \text{durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit}$$

Beispiel 39 – Berechnung durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit

Berechnungszeitraum	
Juni	9,9 Stunden
Juli	10,0 Stunden
August	3,5 Stunden
Insgesamt	<u>23,4 Stunden</u>

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Berechnung: 23,4 Stunden
 13 Wochen = 1,8 Stunden durchschnittliche
 wöchentliche Mehrarbeit

Die durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit ist der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in der [Formel 3](#) hinzu zu rechnen.

Auch beim Vorliegen verschuldeter oder unverschuldeter unbezahlte Fehlzeiten im Berechnungszeitraum erfolgt die Berechnung der Mehrarbeitsstunden nach der [Formel 5](#). D.h., jegliche Fehlzeiten für Teiltage oder ganze Tage im Berechnungszeitraum führen nicht zu einer geänderten Berechnung.

War die Versicherte noch nicht drei Monate im Betrieb beschäftigt, sind bei der Ermittlung der zu berücksichtigenden Mehrarbeitsstunden die Verhältnisse zugrunde zu legen, die unter normalen Umständen vorgelegen hätten. Dafür ist auf eine vergleichbar beschäftigte Person abzustellen (vgl. BSG vom 23.01.1973 – 3 RK 22/70, s. Abschnitt [9.2.4.7.8 „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“](#)).

9.2.4.7.3 Arbeitsausfälle, die zu Lasten der Versicherten gehen

Der Begriff „verschuldetes Arbeitsversäumnis“ entspricht dem des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit. Daher geht ein verschuldetes Arbeitsversäumnis zu Lasten der Versicherten.

9.2.4.7.3.1 Verschuldete Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt

Bei Bezug eines gleichbleibenden bzw. schwankenden Arbeitsentgelts ist das tatsächlich erzielte Nettoarbeitsentgelt weiterhin durch 90 bzw. die Gesamtzahl der Kalendertage des Berechnungszeitraums zu teilen. Der Divisor der [Formel 1](#) und [Formel 2](#) bleibt unverändert, während das Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum niedriger ist. Dies gilt für verschuldete Arbeitsversäumnisse, unabhängig davon, ob diese für ganze Tage oder nur für einen Teiltag vorliegen.

Beispiel 40 – verschuldetes Arbeitsversäumnis bei gleichbleibenden Monatsbezügen

Monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt von 400,00 EUR.
 Berechnungszeitraum Mai, Juni, Juli
 Unentschuldigtes Fehlen vom 02.06. bis 11.06.

Mutterschaftsgeld

Nettoarbeitsentgelt für Juni 266,60 EUR

Lösung:

Formel 1 findet Anwendung, da gleichbleibendes Arbeitsentgelt:

1.066,60 EUR

90 = 11,85 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

9.2.4.7.3.2 Verschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn

Wird ein Stundenlohn bezogen, ist ebenfalls nur das tatsächliche erzielte Nettoarbeitsentgelt bei der Berechnung zugrunde zu legen. In der Formel 3 sind im Divisor zu den Arbeitsstunden auch die verschuldeten unbezahlten Fehlstunden zu addieren; die Gesamtzahl daraus ist mit 7 zu multiplizieren. Es kommt nicht darauf an, ob die Fehlstunden für einen ganzen Tag oder nur einen Teiltag vorgelegen haben.

Beispiel 41 - verschuldetes Arbeitsversäumnis bei Stundenlöhnerinnen

Das Arbeitsentgelt wird nach Stunden bemessen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 28 h. Arbeitstage sind Mo bis Do (je 7 h), außer Feiertage. Der Stundenlohn beträgt 11 EUR. Es wird keine bezahlte Mehrarbeit geleistet.

Die Schwangere ist im Mai an einem Arbeitstag vollständig und im Juni an 4 Arbeitstagen teilweise – jeweils 2 h – unentschuldig der Arbeit ferngeblieben. Der Arbeitgeber meldet die unbezahlten Fehlstunden für Mai und Juni im DTA EEL.

<u>Monat</u>	<u>Arbeitsstunden</u>	<u>Nettoarbeitsentgelt</u>
April	119	1.309 EUR
Mai (7 Fehlstunden)	105	1.155 EUR
Juni (8 Fehlstunden)	97	1.067 EUR

Lösung:

Formel 3, da Stundenlohn (Fehlstunden sind zu berücksichtigen):

$$\frac{3.531 \text{ EUR} \times 28}{336 \text{ (321 Arbeitsstd. + 15 Fehlstd.)} \times 7} = 42,04 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

9.2.4.7.4 Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen

Tage, an denen infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z. B. Arbeitsunfähigkeit, unbezahlter Urlaub, Arbeitsausfälle, Kurzarbeit usw.) kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben bei der Ermittlung des

Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeldes außer Betracht (s. Abschnitt [9.2.3.1 „Berechnungszeitraum von drei Monaten“](#)).

Als Arbeitsausfälle sind solche Tatbestände zu verstehen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat (z. B. Ausfall von Maschinen). Der Begriff „unverschuldetes Arbeitsversäumnis“ ist nach den gleichen Grundsätzen auszulegen wie „entschuldigtes Fernbleiben“, so ist z. B. die Zeit eines unbezahlten Urlaubs als unverschuldetes Arbeitsversäumnis in diesem Sinne anzusehen und bleibt daher bei der Ermittlung des Mutterschaftsgeldes außer Betracht.

Tage, an denen infolge unverschuldeter Fehlzeiten nur ein gekürztes Arbeitsentgelt erzielt wird, werden hingegen berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Mutterschaftsgeldes bleiben Kürzungen des Arbeitsentgelts jedoch unberücksichtigt (§ 21 Abs. 2 Nr. 2 SGB V). Für diese Tage ist daher das ungekürzte Arbeitsentgelt, welches die Versicherte ohne Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis erhalten hätte, zugrunde zu legen. Dies entspricht auch der Bewertung des BMFSFJ, des BMG und des BMAS, siehe hierzu Orientierungspapier des BMFSFJ sowie des BMG und BMAS „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“.

9.2.4.7.4.1 Unverschuldete Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt

Da die ganztägigen unverschuldeten Fehlzeiten nicht zu berücksichtigen sind, wenn an diesen Tagen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, ist bei Bezug eines gleichbleibenden bzw. schwankenden Arbeitsentgelts der Divisor der [Formel 1](#) und [Formel 2](#) um die unverschuldeten unbezahlten Fehltage zu verringern.

Beispiel 42 –Kein Arbeitsentgelt wegen unverschuldeter Fehlzeit bei gleichbleibenden Monatsbezügen

Monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt von 1.200,00 EUR.
 Berechnungszeitraum April, Mai, Juni
 Entschuldigtes Fehlen vom 01.05. bis 10.05. (10 Fehltage) ohne Arbeitsentgelt
 Nettoarbeitsentgelt für Mai 800 EUR

Lösung:

$$\frac{3.200 \text{ EUR (1.200 EUR + 800 EUR + 1.200 EUR)}}{80 \text{ Kalendertage (90 - 10 Fehltage)}} = 40 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Mutterschaftsgeld

Beispiel 43 – Kein Arbeitsentgelt wegen unverschuldeter Fehlzeit bei schwankendem Arbeitsentgelt

mtl. Nettoarbeitsentgelt Februar	(28 Kalendertage)	336,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt März	(31 Kalendertage)	297,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt April	(30 Kalendertage)	390,00 EUR
Berechnungszeitraum Februar, März, April		
Entschuldigt Fehlen vom 05.03. bis 08.03. (4 Fehltage) ohne Arbeitsentgelt		
<u>Lösung:</u>		
<u>1.023 EUR (336 EUR + 297 EUR + 390 EUR)</u>		
85 Kalendertage (89 – 4 Fehltage)	=	12,04 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Tage, an denen das Arbeitsentgelt infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis nur teilweise gekürzt wird, werden hingegen bei der Ermittlung des Mutterschaftsgeldes berücksichtigt, d.h. diese Tage sind bei Bezug eines gleichbleibenden bzw. schwankenden Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber nicht als entschuldigte Arbeitstage im Rahmen des Verfahrens „[Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV](#)“ zu melden. Die Kürzung des Arbeitsentgelts durch die unverschuldete Fehlzeit (z. B. Kurzarbeit) ist nicht zu berücksichtigen, weshalb der Arbeitgeber das ungekürzte Arbeitsentgelt, welches ohne unverschuldete Fehlzeit (z. B. Kurzarbeit) erzielt worden wäre, zugrunde zu legen hat.

Beispiel 44 – Arbeitsentgeltkürzung wegen unverschuldeten Arbeitsausfalls bei gleichbleibenden Monatsbezügen

Monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt von 1.200,00 EUR.		
Berechnungszeitraum April, Mai, Juni, tägliche Arbeitszeit 8 h		
täglicher Arbeitsausfall von 4 h vom 16.04. bis 30.04.		
Gekürztes Nettoarbeitsentgelt für April 900 EUR		
<u>Lösung:</u>		
Für den Zeitraum vom 16.04. bis 30.04. besteht ein unverschuldeter Arbeitsausfall.		
Daher ist das ungekürzte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.		
<u>3.600 EUR (1.200 EUR x 3)</u>		
90 Kalendertage	=	40 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Beispiel 45 – Arbeitsentgeltkürzung wegen unverschuldeten Arbeitsausfalls bei schwankendem Arbeitsentgelt

mtl. Nettoarbeitsentgelt Februar	(28 Kalendertage)	336,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt März	(31 Kalendertage)	341,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt April	(30 Kalendertage)	292,50 EUR

Mutterschaftsgeld

Berechnungszeitraum Februar, März, April, tägliche Arbeitszeit 8 h
Täglicher Arbeitsausfall von 4 h vom 16.04. bis 30.04., Arbeitsentgelt wurde entsprechend gekürzt. Die Arbeitnehmerin hätte ohne Kürzung im April ein Arbeitsentgelt von 390 EUR erhalten.

Lösung:

Für den Zeitraum vom 16.04. bis 30.04. besteht ein unverschuldeter Arbeitsausfall. Daher ist das ungekürzte Arbeitsentgelt für den Monat April i. H. v. 390 EUR zugrunde zu legen.

1.067 EUR (336 EUR + 341 EUR + 390 EUR)

89 Kalendertage = 11,99 EUR kalendertägliches
Nettoarbeitsentgelt

9.2.4.7.4.2 Unverschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn

Liegen bei Stundenlöhnerinnen unverschuldete unbezahlte Fehlzeiten für ganze Tage vor und wird aufgrund dessen kein Arbeitsentgelt für diese Tage erzielt, sind diese Fehlzeiten (Fehlstunden) nicht bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes zu berücksichtigen. Sie werden daher nicht dem Divisor der [Formel 3](#) hinzugerechnet. Gleichzeitig ist auch nur das um die unverschuldeten unbezahlten Fehlzeiten reduzierte Nettoarbeitsentgelt bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes zugrunde zu legen.

Beispiel 46 – Arbeitsentgeltkürzungen wegen unverschuldeten Arbeitsausfall an ganzen Tagen für Stundenlöhnerinnen

Das Arbeitsentgelt wird nach Stunden bemessen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 28 h. Arbeitstage sind Mo bis Do (je 7h), außer Feiertage. Der Stundenlohn beträgt 11 EUR. Es wird keine bezahlte Mehrarbeit geleistet.

Die Schwangere blieb im Juni an 4 Arbeitstagen unverschuldet der Arbeit fern. Der Arbeitgeber meldet für Juni 28 Fehlstunden im DTA EEL.

<u>Monat</u>	<u>Arbeitsstunden</u>	<u>Nettoarbeitsentgelt</u>
April	119	1.309 EUR
Mai	112	1.232 EUR
Juni (28 Fehlstunden)	77	847 EUR

Lösung:

3.388 EUR x 28

308 x 7 = 44,00 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Mutterschaftsgeld

Liegen die unverschuldeten unbezahlten Fehlzeiten bei Stundenlöhnerinnen nur für Teiltage vor, bleiben diese Fehlstunden ebenfalls unberücksichtigt und werden daher auch nicht im Divisor der Formel 3 hinzugerechnet. Damit wird der gesetzlichen Vorgabe des § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG – wonach die Kürzung des Arbeitsentgelts in derartigen Fällen nicht berücksichtigt werden darf – Rechnung getragen. Weiterhin ist nur das tatsächlich gewährte Nettoarbeitsentgelt zugrunde zu legen, also das um die unverschuldeten unbezahlten Fehlstunden an Teiltagen geminderte Nettoarbeitsentgelt. Demzufolge entfällt in derartigen Fällen die aufwändige (ggf. fiktive) Hochrechnung auf ein ungekürztes Nettoarbeitsentgelt für den Arbeitgeber wie es bei Arbeitnehmerinnen mit einem festen/schwankenden Monatsentgelt erforderlich ist.

Beispiel 47 - Arbeitsentgeltkürzungen wegen unverschuldeten Arbeitsausfalls an Teiltagen für Stundenlöhnerinnen

Analog Beispiel 48, jedoch blieb die Schwangere im Juni an 2 Arbeitstagen für insgesamt 4 h unverschuldet der Arbeit fern. Der Arbeitgeber meldet für Juni 4 Fehlstunden.

<u>Monat</u>	<u>Arbeitsstunden</u>	<u>Nettoarbeitsentgelt</u>
April	119	1.309 EUR
Mai	112	1.232 EUR
Juni (4 Fehlstunden)	101	1.111 EUR

Lösung:

3.652 EUR x 28 h

332 h x 7 = 44,00 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

9.2.4.7.5 Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer

Hat ein Arbeitsverhältnis erst während des Berechnungszeitraums begonnen, so ist der tatsächliche, entsprechend kürzere Zeitraum als Berechnungszeitraum heranzuziehen (§ 21 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Dafür ist die fehlende Zeit zum 3-monatigen Berechnungszeitraum wie ein unverschuldeter Arbeitsausfall zu behandeln. Die Ausführungen des Abschnittes 9.2.3.2 „Berechnungszeitraum bei noch nicht 3-monatigem Arbeitsverhältnis“ sind zu berücksichtigen.

Das Vorgenannte gilt auch, wenn während einer Elternzeit eine Teilzeittätigkeit von noch nicht 3-monatiger Dauer aufgenommen wird (vgl. Abschnitt 9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges (erneute Schwangerschaft)“).

Mutterschaftsgeld

9.2.4.7.5.1 Gleichbleibende Monatsbezüge/schwankendes Arbeitsentgelt

Der Divisor der [Formel 1](#) und [Formel 2](#) ist entsprechend zu verringern. Dadurch wird eine Minderung des Mutterschaftsgeldes verhindert.

Beispiel 48 – Fortsetzung [Beispiel 19 – Berechnungszeitraum kürzer als drei Monate](#) bei gleichbleibenden Monatsbezügen

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	24.09.
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.08.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	
Monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt von 1.500,00 EUR.	

Lösung:

Der Monat August ist als einzig abgerechneter Kalendermonat für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes zugrunde zu legen.

$$\frac{1.500 \text{ EUR}}{30 \text{ Kalendertage (90-60)}} = 50 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Beispiel 49 – Fortsetzung [Beispiel 20 – Beginn der Schutzfrist im Kalendermonat des Beschäftigungsbeginns](#) bei gleichbleibenden Monatsbezügen

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	24.09.
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.09.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	
Vereinbartes Arbeitsentgelt 1.200 EUR monatlich. Dementsprechend besteht vom 01.09. bis 23.09. ein Anspruch auf Arbeitsentgelt i. H. v. 920 EUR.	

Lösung:

Es liegt noch kein abgerechneter Kalendermonat vor. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist daher das Arbeitsentgelt vom 01.09. bis 23.09. zugrunde zu legen.

$$\frac{920 \text{ EUR}}{23 \text{ Kalendertage (90-67)}} = 50 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Mutterschaftsgeld

9.2.4.7.5.2 Stundenlohn

Liegt eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit vor (s. Abschnitt [9.2.4.7.2.2.1 „Vereinbarte Arbeitszeit“](#)), ist ebenfalls die fehlende Zeit zum 3-monatigen Berechnungszeitraum wie ein unver-schuldeter Arbeitsausfall zu behandeln.

Beispiel 50 –Berechnungszeitraum kürzer als drei Monate bei Stundenlohn

Beschäftigungsbeginn	15.07.
Schutzfristbeginn	13.09.
Berechnungszeitraum	15.07. bis 31.08.

Das Arbeitsentgelt wird nach Stunden bemessen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 30 h. Arbeitstage sind Mo bis Fr, außer Feiertage. Der Stundenlohn beträgt 10 EUR. Es wird keine bezahlte Mehrarbeit geleistet.

<u>Monat</u>	<u>Arbeitsstunden</u>	<u>Nettoarbeitsentgelt</u>
Juli	78	780 EUR
August	132	1.320 EUR

Lösung:

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das Arbeitsentgelt vom 15.07. bis 31.08. zugrunde zu legen.

2.100 EUR x 30 h

210 h x 7 = 42,86 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Sofern für Versicherte, die keine wöchentliche Arbeitszeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart und damit unregelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten haben, das tatsächlich durchschnittliche Arbeitsentgelt nicht ermittelt werden kann, ist auf die Verhältnisse einer vergleichbar beschäftigten Person abzustellen (s. Abschnitt [9.2.4.7.8 „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“](#)). Dies gilt auch, sofern die Beschäftigung erst während der Schutzfrist begonnen hat.

9.2.4.7.6 Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes nach § 24i Abs. 2 Sätze 1 – 4 SGB V und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG ist im Rahmen des Übergangsbereichs (Arbeitsentgelte zwischen 450,01 EUR und 1.300,00 EUR monatlich) von dem tatsächlich erzielten Nettoarbeitsentgelt auszugehen.

Mutterschaftsgeld

9.2.4.7.7 Auswirkungen von Entgeltumwandlungen auf die Mutterschaftsgeldberechnung

Unter bestimmten Voraussetzungen gelten Arbeitsentgeltbestandteile, die durch Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersvorsorge verwendet werden, bundeseinheitlich bis zur Höhe von 4 v. H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der allgemeinen Rentenversicherung nicht als Arbeitsentgelt. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes nach § 24i Abs. 2 Sätze 1 – 4 SGB V wird als Ausgangswert das tatsächlich erzielte (um die Entgeltumwandlung verminderte) Nettoarbeitsentgelt aus den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist zugrunde gelegt.

9.2.4.7.8 Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person

Es muss sichergestellt werden, dass das Mutterschaftsgeld seine Entgeltersatzfunktion erfüllt. Deshalb schreibt § 24i Abs. 2 Satz 3 SGB V i. V. m. § 21 Abs. 3 MuSchG vor, dass immer dann, wenn nach den vorstehend erläuterten Grundsätzen und Berechnungsformeln eine Berechnung des Mutterschaftsgeldes nicht möglich ist, das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen ist.

Als vergleichbar beschäftigte Person ist ein(e) Arbeitnehmer(in) anzusehen, der/die unter den gleichen Bedingungen und mit dem gleichen Arbeitsentgelt eine Arbeit verrichtet, die die Versicherte unter normalen Umständen auch ausgeübt hätte. Das Abstellen auf die Verhältnisse einer vergleichbar beschäftigten Person kann insbesondere dann in Betracht kommen, wenn der Berechnungszeitraum länger zurückliegt (z. B. bei zweiter Schutzfrist nach Elternzeit) oder das Arbeitsverhältnis noch nicht von 3-monatiger Dauer ist und das Arbeitsentgelt daher nicht den aktuellen bzw. tatsächlichen Gegebenheiten entspricht.

Das Vorgenannte gilt auch, wenn während einer Elternzeit eine Teilzeittätigkeit von noch nicht 3-monatiger Dauer aufgenommen wird und das Arbeitsentgelt nicht nach Monaten bemessen ist (vgl. Abschnitt [9.2.2.4 „Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Elterngeldbezuges \(erneute Schwangerschaft\)“](#)).

9.2.4.8 Höchstbetrag

Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 EUR für den Kalendertag (§ 24i Abs. 2 Satz 2 SGB V), auch wenn es aus den Arbeitsentgelten mehrerer Arbeitsverhältnisse zu berechnen ist. Bei höherem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt wird der 13 EUR übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der Krankenkasse nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes übernommen (§ 24i Abs. 2 Satz 4 SGB V). Diese Vorschrift hat informatorischen Charakter und ist keine eigenständige Rechtsnorm; der Hinweis betrifft § 20 MuSchG (vgl. Abschnitt [9.2.4.9 „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“](#)).

Mutterschaftsgeld

Durch die Verknüpfung des Mutterschaftsgeldes von 13 EUR kalendertäglich mit dem Hinweis auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG wird jedoch die der Frau zustehende Gesamtleistung in Höhe ihres durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts hervorgehoben und durch den anschließenden Satz 5 in § 24i Abs. 2 SGB V klargestellt, dass bei Wegfall des Zuschusses vom Folgetag an das Mutterschaftsgeld in der Regel „umzustellen“ und anschließend in Höhe des Krankengeldes zu zahlen ist (BSG vom 01.02.1983 – 3 RK 53/81 und 3 RK 1/82; vgl. hierzu auch Abschnitt [9.3](#) „Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes“).

9.2.4.9 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

9.2.4.9.1 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber

§ 20 MuSchG regelt i. V. m. § 21 MuSchG den Anspruch und die Berechnungsweise des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld einschließlich des maßgeblichen Berechnungszeitraums.

Versicherte, deren durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 13 EUR (auch aus mehreren Arbeitsverhältnissen) übersteigt, erhalten für die Dauer der Mutterschaftsgeldzahlung den 13 EUR übersteigenden Betrag als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von ihrem Arbeitgeber (§ 20 Abs. 1 und 2 MuSchG). Für Teilnehmerinnen am Bundesfreiwilligendienst wird der Zuschuss von der Dienststelle bzw. vom Bund gezahlt. Für Teilnehmerinnen am Jugendfreiwilligendienst wird der Zuschuss von dem Träger des freiwilligen sozialen oder des freiwilligen ökologischen Jahres gezahlt. Die Berechnung des Zuschusses obliegt dem Arbeitgeber.

Frauen, deren Arbeitsverhältnis erst während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt und denen daher nach § 24i Abs. 3 Satz 6 SGB V das Mutterschaftsgeld vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt wird, haben auch einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an (vgl. § 20 Abs. 1 Satz 3 MuSchG).

Liegen zu Beginn der Schutzfrist noch keine drei abgerechneten Kalendermonate vor, ist der Berechnung des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der tatsächliche Zeitraum der Beschäftigung zugrunde zu legen (§ 20 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Nähere Informationen hierzu sind in den Abschnitten [9.2.3.2](#) „Berechnungszeitraum bei noch nicht 3-monatigem Arbeitsverhältnis“ und [9.2.4.7.5](#) „Arbeitsverhältnis von noch nicht 3-monatiger Dauer“ enthalten. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person als Grundlage zu nehmen (s. Abschnitt [9.2.4.7.8](#) „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“).

Der Zuschuss entfällt für die Zeit, in der Frauen einen unbezahlten Urlaub nehmen, denn der Arbeitgeber ist während dieser Zeit nicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet. Ein Anspruch

Mutterschaftsgeld

auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht demnach erst ab dem Tag nach Ende des unbezahlten Urlaubs (Tag der vereinbarten Wiederaufnahme der Arbeit). Umfassen die Zeiten des unbezahlten Urlaubs vollständig die Schutzfristen nach § 3 MuSchG, besteht demnach kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.

Der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld endet

- bei Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld oder
- bei Ende des Arbeitsverhältnisses.

Weigert sich der Arbeitgeber, den Zuschuss auszuzahlen, kann die Krankenkasse nicht in Vorleistung treten, da es sich bei dem Zuschuss nach § 20 Abs. 1 und 2 MuSchG um keine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung handelt. § 115 SGB X ist in Abweichung zum Mutterschaftsgeld (vgl. Abschnitt 9.5.2 „Mutterschaftsgeld neben Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen“) nicht anwendbar. Vielmehr bleibt es der Arbeitnehmerin überlassen, notfalls gegen ihren Arbeitgeber Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

9.2.4.9.1.1 Zuschuss bei mehreren Arbeitgebern

Übersteigt das aus mehreren Arbeitsverhältnissen insgesamt bezogene kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt 13 EUR, hat jeder Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 MuSchG einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu leisten. Für die Berechnung des Zuschusses sind die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Die Arbeitgeber zahlen dann anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelte ihren Zuschuss. Hierzu errechnet die Krankenkasse das anteilige Mutterschaftsgeld und meldet dieses dem jeweiligen Arbeitgeber⁷.

Beispiel 51 – anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern, kalendertägliches Netto \leq 13 EUR

Arbeitsverhältnis A:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	12,00 EUR
Arbeitsverhältnis B:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	13,00 EUR
Gesamtnettoarbeitsentgelt	25,00 EUR
Anspruch auf Mutterschaftsgeld	13,00 EUR
Gesamtzuschuss	12,00 EUR

⁷ Die Arbeitgeber sollen im Rahmen des Verfahrens „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ vorab –auch bei regelmäßiger Überschreitung der Grenzwerte i. H. v. 390 EUR bzw. 403 EUR – das erzielte Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist übermitteln.

Mutterschaftsgeld

Formel:

$$\frac{\text{Mutterschaftsgeld} \times \text{Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung}}{\text{Gesamtnettoarbeitsentgelt}} = \text{anteiliges Mutterschaftsgeld}$$

Lösung:

$$\frac{13,00 \text{ EUR} \times 12,00 \text{ EUR}}{25,00 \text{ EUR}} = 6,24 \text{ EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber A)}$$

$$\frac{13,00 \text{ EUR} \times 13,00 \text{ EUR}}{25,00 \text{ EUR}} = 6,76 \text{ EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber B)}$$

Gleichzeitig zahlen die Arbeitgeber anteilig einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (A: 12,00 EUR – 6,24 EUR = 5,76 EUR und B: 13,00 EUR – 6,76 EUR = 6,24 EUR).

Beispiel 52 – anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern, kalendertägliches Netto > 13 EUR

Arbeitsverhältnis A:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	26,00 EUR
Arbeitsverhältnis B:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	14,00 EUR
Gesamtnettoarbeitsentgelt	40,00 EUR
Anspruch auf Mutterschaftsgeld	13,00 EUR
Gesamtzuschuss	27,00 EUR

Formel:

$$\frac{\text{Mutterschaftsgeld} \times \text{Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung}}{\text{Gesamtnettoarbeitsentgelt}} = \text{anteiliges Mutterschaftsgeld}$$

Lösung:

$$\frac{13,00 \text{ EUR} \times 26,00 \text{ EUR}}{40,00 \text{ EUR}} = 8,45 \text{ EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber A)}$$

$$\frac{13,00 \text{ EUR} \times 14,00 \text{ EUR}}{40,00 \text{ EUR}} = 4,55 \text{ EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber B)}$$

Mutterschaftsgeld

Gleichzeitig zahlen die Arbeitgeber anteilig einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (A: 26,00 EUR – 8,45 EUR = 17,55 EUR und B: 14,00 EUR – 4,55 EUR = 9,45 EUR).

Beispiel 53 – anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern mit Ablauf der Arbeitsverhältnisse wegen Befristung

Arbeitsverhältnis A:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	26,00 EUR
endet durch Zeitablauf am	15.07.
Arbeitsverhältnis B:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	14,00 EUR
endet durch Zeitablauf am	31.07.
Beginn Schutzfrist	11.07.
<u>Lösung:</u>	
<u>a) Mutterschaftsgeld vom 11.07. bis 15.07.:</u>	
Gesamtnettoarbeitsentgelt	40,00 EUR
Anspruch auf Mutterschaftsgeld	13,00 EUR
Gesamtzuschuss	27,00 EUR
Formel:	
$\frac{\text{Mutterschaftsgeld} \times \text{Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung}}{\text{Gesamtnettoarbeitsentgelt}} = \text{anteiliges Mutterschaftsgeld}$	
$\frac{13,00 \text{ EUR} \times 26,00 \text{ EUR}}{40,00 \text{ EUR}} = 8,45 \text{ EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber A)}$	
$\frac{13,00 \text{ EUR} \times 14,00 \text{ EUR}}{40,00 \text{ EUR}} = 4,55 \text{ EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber B)}$	
<p>In der Zeit vom 11.07. bis 15.07. ist Mutterschaftsgeld in Höhe von 13,00 EUR durch die Krankenkasse zu zahlen. Gleichzeitig zahlen die Arbeitgeber anteilig einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (A: 26,00 EUR – 8,45 EUR = 17,55 EUR und B: 14,00 EUR – 4,55 EUR = 9,45 EUR).</p>	
<u>b) Mutterschaftsgeld vom 16.07. bis 31.07.:</u>	

Mutterschaftsgeld

Arbeitsverhältnis A endete zum 15.07., daher entfällt der Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers A zu diesem Zeitpunkt und die Krankenkasse zahlt Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes (s. Abschnitte [9.3.1 „Personenkreis \(SGB V-Recht\)“](#)).

Zusätzlich hierzu leistet die Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe von 13,00 EUR aus dem Arbeitsverhältnis B. Der Arbeitgeber B leistet seine Zuschusszahlung (1,00 EUR) auf Basis des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung.

c) Mutterschaftsgeld vom 01.08. bis Ende der Schutzfrist:

Arbeitsverhältnis B endete zum 31.07., daher entfällt der Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers B auch zu diesem Zeitpunkt.

Die Krankenkasse hat damit Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes auf Grundlage beider Arbeitsverhältnisse zu zahlen (s. Abschnitte [9.3.1 „Personenkreis \(SGB V-Recht\)“](#)).

Sofern neben einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis besteht und das geringfügige Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG endet, besteht ab dem Tag nach dem Ende der geringfügigen Beschäftigung weiterhin ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld aus dem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis sowie der geringfügigen Beschäftigung. Aus der geringfügigen Beschäftigung heraus besteht kein Anspruch auf Krankengeld. Daher kann bei Beendigung der geringfügigen Beschäftigung kein Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld gewährt werden. Insofern ist analog zum Abschnitt [9.3.1.2 „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“](#) weiterhin ein Mutterschaftsgeld in Höhe 13 EUR kalendertäglich von der Krankenkasse zu zahlen, da der einmal entstandene Anspruch auf Mutterschaftsgeld fortbesteht. Der zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber der versicherungspflichtigen Beschäftigung bleibt auch bei Beendigung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses unverändert. D.h., der Arbeitgeber hat weiterhin den Zuschuss zu gewähren, der sich aus der Differenz des Nettoarbeitsentgelts der versicherungspflichtigen Beschäftigung abzüglich dem anteiligen Mutterschaftsgeld aus dieser Beschäftigung ermittelt. Im Falle einer zulässigen Beendigung der geringfügigen Beschäftigung ist der evtl. geleistete Arbeitgeberzuschuss ab dem Tag nach Beendigung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses durch die Krankenkasse zu zahlen (vgl. Abschnitt [9.2.4.9.2 „Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses“](#)).

9.2.4.9.1.2 Zuschuss bei dauerhafter Änderung der Arbeitsentgelthöhe

Frauen, die aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten kein Arbeitsentgelt erhalten, sollen so behandelt werden, als wenn sie durchgängig gearbeitet hätten. Demzufolge ist der Arbeitgeberzuschuss bei dauerhaften Änderungen der Arbeitsentgelthöhe anzupassen (vgl.

Mutterschaftsgeld

§ 20 Abs. 1 oder 2 i. V. m. § 21 Abs. 4 Nr. 1 oder 2 MuSchG, Abschnitt [9.2.4.5 „Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe“](#)).

Wird eine dauerhafte Änderung der Arbeitsentgelthöhe während des Berechnungszeitraums wirksam, ist diese für den gesamten Berechnungszeitraum zugrunde zu legen (s. Abschnitt [9.2.4.5.1 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe während des Berechnungszeitraums“](#)). Wird diese erst nach dem Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist sie erst ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit zu berücksichtigen (s. Abschnitt [9.2.4.5.2 „Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum“](#)).

9.2.4.9.1.3 Zuschuss bei Zusammentreffen Schutzfrist und Elternzeit

Der Zuschuss entfällt für die Zeit, in der Frauen Elternzeit in Anspruch nehmen (vgl. § 22 Satz 1 MuSchG). Um den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss wiederaufleben zu lassen, kann die Versicherte die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG).

Übt die Versicherte während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit aus und beendet sie die Elternzeit nicht, besteht aus dieser Beschäftigung heraus ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (vgl. § 22 Satz 2 MuSchG). Nähere Informationen sind in Abschnitt [9.2.4.4 „Leistungen während der Elternzeit“](#) enthalten.

Wird die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG vorzeitig wegen des Beginns einer neuen Schutzfrist beendet, besteht ab dem Tag der neuen Schutzfrist ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (BAG vom 22.08.2012 – 5 AZR 652/11). Für die Berechnung des Zuschusses ist grundsätzlich das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit zugrunde zu legen. Eine Ausnahme hiervon besteht, wenn die Versicherte eine zulässige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausübt. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob die Berücksichtigung des daraus erzielten Teilzeitarbeitsentgelts ggf. zu einem höheren Mutterschaftsgeld sowie Arbeitgeberzuschuss führt. Es ist das jeweils höhere Arbeitsentgelt zugrunde zu legen (vgl. § 20 Abs. 1 oder 2 i. V. m. § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG, Abschnitt [9.2.4.3 „Leistung im Falle der Beendigung der Elternzeit“](#)).

9.2.4.9.2 Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Im Anschluss an das zulässig aufgelöste Arbeits-/Heimarbeitsverhältnis zahlt die Krankenkasse anstelle des Arbeitgebers/Auftraggebers/Zwischenmeisters den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 24i Abs. 2 Satz 1 i. V. m. Satz 4 SGB V, § 20 Abs. 3 Satz 1 MuSchG).

Mutterschaftsgeld

Für den Beginn der Zuschusszahlung ist stets die für das Arbeitsverhältnis maßgebende Kündigungsfrist zu beachten. Auflagen der Arbeitsschutzbehörde (z. B. Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Betriebsschließung bzw. zum Beginn der Schutzfrist)

- wirken sich auf den Beginn der Zuschusszahlung aus, wenn sie über den Ablauf der maßgebenden Kündigungsfrist hinausgehen.

Beispiel 54 – Beginn Zuschusszahlung durch Krankenkasse 1

Für das Arbeitsverhältnis gilt folgende Kündigungsfrist: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.	
Die Kündigung ist zugelassen frühestens zum Zeitpunkt der Betriebsschließung mit Bescheid vom	12.04.
Der Betrieb wird geschlossen am	15.07.
<u>Lösung:</u>	
Es kann nicht zum Ablauf der nächsten Kündigungsfrist (15.05.) gekündigt werden, sondern erst zum	15.07.
Zuschuss ab	16.07.

- wirken sich nicht auf den Beginn der Zuschusszahlung aus, wenn die maßgebende Kündigungsfrist unterschritten wird.

Beispiel 55 – Beginn Zuschusszahlung der Krankenkasse 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt folgende Kündigungsfrist: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.	
Die Kündigung ist zugelassen frühestens zum Beginn der Schutzfrist mit Bescheid vom	12.04.
Kündigung erfolgt am	15.04.
Die Schutzfrist beginnt am	20.05.
Es kann erst gekündigt werden zum	31.05.
<u>Lösung:</u>	
Zuschuss ab	01.06.

Mutterschaftsgeld

Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus der Differenz zwischen 13 EUR und dem im Berechnungszeitraum erzielten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt (vgl. Abschnitt 9.2.4 „Höhe und Berechnung des Mutterschaftsgeldes“). Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts sind die Vorgaben des § 21 MuSchG zu berücksichtigen. Maßgebend sind insoweit grundsätzlich die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist.

Ist eine Berechnung des Zuschusses nach § 21 Abs. 1 und 2 MuSchG nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person heranzuziehen (§ 21 Abs. 3 MuSchG, s. Abschnitt 9.2.4.7.8 „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“).

Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe sind entsprechend zu berücksichtigen (§ 21 Abs. 4 Nr. 1 und 2 MuSchG, s. Abschnitt 9.2.4.9.1.2 „Zuschuss bei dauerhafter Änderung der Arbeitsentgelthöhe“).

Sind bei der Errechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mehrere Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, gilt für die anteilige Zuschusszahlung Abschnitt 9.2.4.9.1 „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber“ entsprechend.

Beenden Frauen eine Elternzeit wegen einer erneuten Schwangerschaft haben sie einen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dieser Anspruch besteht auch für alle Frauen, deren Elternzeit aufgrund einer nach § 17 Abs. 2 MuSchG zulässigen Kündigung ohne ihr Zutun beendet wird. Hat die Versicherte keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt bzw. ist das Arbeitsentgelt aus einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung niedriger als das durchschnittliche Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Schutzfrist des vorher geborenen Kindes erzielt wurde, ist das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit des zuvor geborenen Kindes zugrunde zu legen. Im Anschluss an das zulässig aufgelöste Arbeitsverhältnis zahlt die Krankenkasse den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst wird und der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer nicht beendeten Elternzeit keinen Zuschuss leistet. Ist das Arbeitsentgelt der Teilzeitbeschäftigung höher, besteht Anspruch auf die Mutterschaftsleistungen aus dieser Beschäftigung. Hier zahlt die Krankenkasse daher Mutterschaftsgeld bis zu einer Höhe von 13 EUR und der Arbeitgeber der Teilzeitbeschäftigung ggf. einen zu zahlenden Zuschuss.

9.2.4.9.3 Zuschuss nach § 20 Abs. 3 Satz 2 MuSchG bei Insolvenz des Arbeitgebers

Die Krankenkasse zahlt anstelle des Arbeitgebers den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses seinen Zuschuss nicht zahlen kann (§ 20 Abs. 3 Satz 2 MuSchG).

Mutterschaftsgeld

Ein Insolvenzereignis liegt gemäß § 165 Abs.1 Satz 2 SGB III vor,

- bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers,
- bei Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse,
- bei vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Der Zuschuss ist frühestens

- vom Tag der Insolvenzeröffnung oder
- vom Tag der Abweisung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder
- vom Tag der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit

an zu zahlen.

Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus der Differenz zwischen 13 EUR und dem im Berechnungszeitraum erzielten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt (vgl. Abschnitt [9.2.4 „Höhe und Berechnung des Mutterschaftsgeldes“](#)). Maßgebend sind insoweit die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist. Ist eine Berechnung des Zuschusses nach § 21 Abs. 1 und 2 MuSchG nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person heranzuziehen (§ 21 Abs. 3 MuSchG, s. Abschnitt [9.2.4.7.8 „Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person“](#)).

Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, sind dabei entsprechend zu berücksichtigen (§ 21 Abs. 4 Nr. 1 und 2 MuSchG, s. Abschnitt [9.2.4.9.1.2 „Zuschuss bei dauerhafter Änderung der Arbeitsentgelthöhe“](#)).

Sind bei der Errechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mehrere Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, gilt für die anteilige Zuschusszahlung Abschnitt [9.2.4.9.1.1 „Zuschuss bei mehreren Arbeitgebern“](#) entsprechend.

9.3 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes

9.3.1 Personenkreis (SGB V-Recht)

Nach § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V erhalten Frauen nach § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V sowie „andere Mitglieder“ Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Bei Frauen nach § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V handelt es sich um solche Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar am Tag vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG endet und die am

Mutterschaftsgeld

letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren (s. auch Abschnitt [9.3.4](#) „Berechnung des Mutterschaftsgeldes“).

Beispiel 56 – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Ende des Arbeitsverhältnisses am Tag vor Beginn der Schutzfrist

Versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis endet am	30.06.
Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG am	01.07.

Lösung:

Die Schutzfrist beginnt unmittelbar am Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, welches eine Mitgliedschaft mit Krankengeldanspruch begründete. Daher besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes ab dem 01.07.

Andere Mitglieder in diesem Sinne sind Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit aus ihrem Versicherungsverhältnis Anspruch auf Krankengeld nach §§ 44 Abs. 1 bzw. 53 Abs. 6 Satz 1 SGB V haben

und

- nach den Regelungen des § 24i Abs. 1 Satz 1 SGB V Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, aber bei Beginn der Schutzfrist weder in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. in Heimarbeit beschäftigt sind, noch deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig aufgelöst wurde (Nicht-Arbeitnehmerinnen)

oder

- bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis standen und Mutterschaftsgeld in Höhe des Höchstbetrages von 13 EUR kalendertäglich erhalten, der Anspruch auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG wegen Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Eigenkündigung jedoch während der Schutzfristen des § 3 MuSchG wegfällt (Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss). Dies gilt auch für Frauen, die in mehreren befristeten, jeweils versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen angestellt sind, wobei eines dieser Arbeitsverhältnisse während der Schutzfristen endet bzw. alle Arbeitsverhältnisse während der Schutzfristen – ggf. zu unterschiedlichen Zeitpunkten – enden (s. [Beispiel 53](#) im Abschnitt [9.2.4.9.1.1](#) „Zuschuss bei mehreren Arbeitgebern“ sowie Abschnitt [9.3.1.2](#) „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“).

9.3.1.1 Nicht-Arbeitnehmerinnen

Zu den anspruchsberechtigten Nicht-Arbeitnehmerinnen gehören

Mutterschaftsgeld

- freiwillig versicherte Selbstständige, die mit Anspruch auf Krankengeld nach § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB V oder (nach Erfüllung einer ggf. bestehenden Wartezeit) § 53 Abs. 6 SGB V versichert sind (gilt nicht für die landwirtschaftliche Krankenversicherung),
- Empfängerinnen von Arbeitslosengeld nach dem SGB III,
- Frauen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den §§ 157 (wegen einer Urlaubsabgeltung) oder 159 SGB III (wegen einer Sperrzeit) zu Beginn der Schutzfrist ruht,
- Mitglieder, deren Versicherungspflicht nach § 190 Abs. 4 oder § 192 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB V erhalten bleibt, z. B. Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn ihrer Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG endet und die am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren (ausgenommen sind Versicherte, deren Arbeitsverhältnis zwar beendet ist, deren Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V aufgrund einer Elternzeit, des Bezuges von Elterngeld oder Erziehungsgeld erhalten bleibt [BSG vom 08.08.1995 – 1 RK 21/94]),
- Künstlerinnen und Publizistinnen (§ 5 Abs. 1 Nr. 4 SGB V i. V. m. KSVG),
- Teilnehmerinnen an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit Anspruch auf Übergangsgeld (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V),
- Behinderte (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 und 8 SGB V),
- Antragstellerinnen auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V) mit gleichzeitigem Bezug von Arbeitseinkommen,
- Bezieherinnen von Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung, Hinterbliebenen-Renten mit gleichzeitigem Bezug von Arbeitseinkommen.

Beispiel 57 – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Beginn Schutzfrist im ersten Monat der Sperrzeit

Ende des Arbeitsverhältnisses am	30.06.
Sperrzeit nach § 159 SGB III vom	01.07. bis 11.08.
Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ab	01.07.
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab	14.07.
<u>Lösung:</u>	
Es besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld ab 14.07., weil am 14.07. eine Mitgliedschaft (mit Krankengeldanspruch) besteht.	

Beispiel 58 – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Beginn Schutzfrist im zweiten Monat der Sperrzeit

Ende des Arbeitsverhältnisses und der Mitgliedschaft	31.03.
Sperrzeit nach § 159 SGB III vom	01.04. bis 23.06.
Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ab	01.04.

Mutterschaftsgeld

Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab	17.05.
---	--------

Lösung:

Es besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld ab 17.05., weil am 17.05. eine Mitgliedschaft (mit Krankengeldanspruch) besteht.

Zu den Nicht-Arbeitnehmerinnen zählen aber nicht solche Frauen, denen deshalb kein Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG) zusteht, weil die neue Schutzfrist nach § 3 MuSchG mit der noch laufenden Elternzeit zusammenfällt (vgl. § 22 MuSchG) und die Elternzeit nicht vorzeitig beendet wurde (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG, Abschnitt [9.2.4.9.1.3 „Zuschuss bei Zusammentreffen Schutzfrist und Elternzeit“](#)). Für den Zeitraum der Überschneidung von Elternzeit und Mutterschaftsgeld aufgrund des neuen Versicherungsfalles ist Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts – höchstens 13 EUR kalendertäglich – zu zahlen. Für den nach Ende der Elternzeit verbleibenden Zeitraum der Schutzfristen besteht Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 MuSchG.

Beispiel 59 – Schutzfristbeginn während Elternzeit

Elternzeit bis	31.07.
Beginn der neuen Schutzfrist	15.06.
Keine vorzeitige Beendigung der Elternzeit	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	30 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeld wird ab 15.06. bis zum Ende der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG i. H. v. 13 EUR kalendertäglich gezahlt; ein Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG i. H. v. 17 EUR kann erst vom 01.08. an gezahlt werden.

Beispiel 60 – Schutzfristbeginn mit vorzeitiger Beendigung der Elternzeit

Elternzeit bis	31.07.
Beginn der neuen Schutzfrist	15.06.
Vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum	14.06.
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	30 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld wird ab 15.06. bis zum Ende der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG i. H. v. 13 EUR kalendertäglich gezahlt; ein Arbeitgeberzuschuss i. H. v. 17 EUR nach § 20 Abs. 1 MuSchG ist ab 15.06. zu zahlen.

Freiwillig versicherte Selbstständige haben einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn ihre Wahlerklärung nach § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB V (Optionskrankengeld) oder § 53 Abs. 6 Satz 1 SGB V (Krankengeldwahltarif) wirksam wird. Dafür muss die Wahlerklärung der Krankenkasse vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG zugegangen sein und der vom Mitglied gewählte Beginn der Wahlerklärung muss vor oder innerhalb der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG liegen.

Beispiel 61 – Abgabe Wahlerklärung vor Schutzfristbeginn

Abgabe Wahlerklärung:	15.02.
Wirkung Wahlerklärung:	01.03.
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab:	20.02. bis 29.05.

Lösung:

Die Wahlerklärung wurde vor dem 20.02. abgegeben, damit besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab dem 01.03., weil ab diesen Tag ein Krankengeldanspruch besteht. Für die Zeit vom 20.02. bis 28.02. (Schaltjahr: 29.02.) besteht noch keine Mitgliedschaft mit Krankengeldanspruch und damit auch kein Mutterschaftsgeldanspruch.

Beispiel 62 – wirksame Wahlerklärung nach Schutzfristbeginn

Abgabe Wahlerklärung:	15.03.
Wirkung Wahlerklärung:	01.04.
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab:	20.02. bis 29.05.

Lösung:

Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht nicht, weil am 20.02. keine Mitgliedschaft mit Krankengeldanspruch besteht.

Beispiel 63 – wirksame Wahlerklärung vor Schutzfristbeginn

Abgabe Wahlerklärung:	15.02.
Wirkung Wahlerklärung:	01.03.
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab:	10.03. bis 16.06.

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, weil am 10.03. eine Mitgliedschaft mit Krankengeldanspruch besteht.

Freiwillig versicherte Selbstständige, die neben ihrer selbstständigen Tätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit Anspruch auf Arbeitsentgelt (z. B. geringfügige Beschäftigung) ausüben, haben neben dem durch Wirksamwerden der Wahlerklärung bestehenden Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld aus der selbstständigen Beschäftigung auch einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus der Beschäftigung heraus. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus dem Beschäftigungsverhältnis gelten die Ausführungen des Abschnittes 9.2 „Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts“. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld aus der Beschäftigung besteht als eigenständiger Anspruch auch dann, wenn die selbstständige Versicherte ohne Krankengeldanspruch versichert ist (§ 24i Abs. 1 Satz 1 2. Alternative SGB V).

9.3.1.2 Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss

Bei Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss ist das bisher gezahlte Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 EUR auf das Krankengeld vom Tag des Wegfalls des Zuschusses an umzustellen. Damit ist eine Neuberechnung des Mutterschaftsgeldes nach den für das Krankengeld geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen (Ausnahme: siehe unten). Der Zuschuss nach § 20 MuSchG fällt z. B. weg mit Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG endet; der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, den Zuschuss bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu zahlen. Dies gilt auch für den Fall, dass die Schwangere in mehreren befristeten und jeweils versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen angestellt ist und eines dieser Arbeitsverhältnisse während der Schutzfristen endet bzw. alle Arbeitsverhältnisse während der Schutzfristen – ggf. zu unterschiedlichen Zeitpunkten – enden. Die Krankenkasse hat jeweils am Tag nach dem Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes aus dem beendeten Arbeitsverhältnis heraus an die Versicherte zu zahlen (s. Beispiel 53 im Abschnitt 9.2.4.9.1.1 „Zuschuss bei mehreren Arbeitgebern“).

Der Anspruch auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG endet auch mit dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis durch Vergleich beendet wird (BSG vom 17.09.1986 – 3 RK 3/85). Für die Dauer einer rechtmäßigen Aussperrung besteht deshalb ebenfalls kein Anspruch auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG (BAG vom 22.10.1986 – 5 AZR 550/85). Während eines Streiks, der zur vollständigen Stilllegung des Unternehmens bzw. Betriebs führt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Zuschuss nach § 20 MuSchG zu zahlen. Dies ist u. a. damit begründet, dass werdende Mütter und Wöchnerinnen trotz ihrer Schwangerschaft und Niederkunft im Verband der Belegschaft bleiben,

Mutterschaftsgeld

zu der sie gehören. Sie teilen damit die rechtliche und wirtschaftliche Lage der Belegschaft im Arbeitskampf.

Bei einem Arbeitskampf, der nicht zur völligen Stilllegung des Unternehmens führt, hängt der Anspruch auf den Zuschuss davon ab, ob sich die Frau an dem Arbeitskampf beteiligt hat oder nicht. Hat sich die Frau vor Beginn der Schutzfrist, z. B. durch Arbeitsniederlegung, am Streik beteiligt und unterstützt sie die Streikaktion aktiv während der Schutzfrist, fällt der Anspruch auf Zuschuss weg, weil die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen (LAG Berlin vom 28.07.1992 – 11 Sa 114/90). Hat sich die Frau allerdings nicht am Streik beteiligt, bleiben die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen. Die Frau erhält weiterhin den Zuschuss des Arbeitgebers.

Beispiel 64 - Wegfall des Arbeitgeberzuschuss

Beginn der Schutzfrist am	15.07.
Ende des befristeten Beschäftigungsverhältnisses zum	31.07.

Lösung:

Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes und auf den Arbeitgeberzuschuss besteht bis zum 31.07. Ab dem 01.08. ist Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes zu zahlen (vgl. Abschnitt [9.3.4 „Berechnung des Mutterschaftsgeldes“](#)).

Endet bei unständig bzw. kurzzeitig (weniger als zehn Wochen) beschäftigten Frauen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss und haben sie einen Krankengeldwahltarif nach § 53 Abs. 6 Satz 1 SGB V abgeschlossen bzw. Optionskrankengeld nach § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V gewählt, wobei die Wahlerklärung vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG wirksam wurde (s. Abschnitt [9.3.1.1 „Nicht-Arbeitnehmerinnen“ Beispiel 63](#)), so ist vom Tag des Wegfalls des Zuschusses an das bisher gezahlte Mutterschaftsgeld auf die Höhe des Krankengeldes umzustellen. Wird die Wahlerklärung erst nach Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG wirksam, so erhalten diese Frauen bis zum Tag des Wirksamwerdens der Wahlerklärung Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 EUR kalendertäglich im Rahmen des Anspruchs nach § 24i SGB V und ab dem Tag des Wirksamwerdens der Wahlerklärung Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Wurde kein Krankengeldwahltarif abgeschlossen oder Optionskrankengeld gewählt oder wird die Wahlerklärung nicht innerhalb der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG wirksam (s. Abschnitt [9.3.1.1 „Nicht-Arbeitnehmerinnen“ Beispiel 61](#)), so erhalten diese Frauen weiterhin Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 EUR kalendertäglich im Rahmen des Anspruchs nach § 24i SGB V. Des Weiteren erhalten auch geringfügig Beschäftigte – die keinen Anspruch auf Krankengeld haben – sowie Studentinnen, bei denen das Arbeitsverhältnis endet, weiterhin Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 EUR kalendertäglich.

Mutterschaftsgeld

9.3.2 Personenkreis (KVLG-Recht)

Nach § 14 Abs. 2 KVLG 1989 wird Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt für

- versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, jedoch die Voraussetzungen für den Bezug des Mutterschaftsgeldes nach § 24i Abs. 2 SGB V nicht erfüllen (Fallgruppe 1),
- mitarbeitende Familienangehörige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind (Fallgruppe 2),
- die in § 2 Abs. 1 Nr. 6 KVLG 1989 i. V. mit § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V genannten Personen (Fallgruppe 3).

Die Fallgruppe 1 betrifft die skizzierten Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss (vgl. Abschnitt [9.3.1.2 „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“](#)), während für die Fallgruppen 2 und 3 die Ausführungen für Nicht-Arbeitnehmerinnen entsprechend gelten (vgl. Abschnitt [9.3.1.1 „Nicht-Arbeitnehmerinnen“](#)).

9.3.3 Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der (werdenden) Mutter

Für Nicht-Arbeitnehmerinnen gilt die Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht. Für diese Frauen gilt als leistungsauslösender Tatbestand das Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der werdenden Mutter (BSG vom 29.04.1971 – 3 RK 3/71); das ist der Beginn des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes für sechs Wochen vor der Entbindung.

Kann ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes durch den fehlenden Krankengeldanspruch der Versicherten, die die Voraussetzungen des § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V nicht erfüllen, beim Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit nicht realisiert werden, so ist in analoger Anwendung zur Günstigkeitsprüfung bei dem Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts eine erneute Überprüfung des Anspruchs ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag vorzunehmen (vgl. Abschnitt [9.2.2.7 „Günstigkeitsprüfung“](#)).

Für die Bestimmung der Schutzfrist nach der Entbindung gelten die Ausführungen der Abschnitte [9.2.1.2 „Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG“](#) und [9.2.1.2.1 „Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung“](#).

9.3.4 Berechnung des Mutterschaftsgeldes

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Krankengeldes gelten die §§ 47 und 47b SGB V zur Berechnung, Höhe und Zahlungsweise des Krankengeldes. §§ 49 – 50 SGB V finden keine Anwendung.

Mutterschaftsgeld

Die Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe Krankengeld erfolgt analog der Berechnung von Krankengeld. Daher ist in diesen Fällen die jeweils geltende Formel, die beim Krankengeld für die Berechnung des laufenden Regelentgelts genutzt wird, anzuwenden. Bei der Berechnung von Krankengeld bzw. Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld wird analog zur Berechnung von Mutterschaftsgeld in Höhe Nettoarbeitsentgelt danach differenziert, ob dies für Arbeitnehmerinnen mit festen bzw. schwankenden Arbeitsentgelt oder für Stundenlöhnerinnen geleistet wird.

Spezielle Fallgestaltungen, die ggf. bei der Berechnung des Krankengeldes zu berücksichtigen sind, werden in dem [Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V](#)

[Gemeinsames Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII](#) geregelt.

Beispiel 65 – Berechnung Mutterschaftsgeld in Höhe Nettoarbeitsentgelt und Krankengeld bei festen Monatsbezügen

Beginn der Schutzfrist 20.02.

Befristetes Arbeitsverhältnis bis zum 31.03.

Monat	Bruttoverdienst	Nettoarbeitsentgelt
November	990,00 EUR	791,75 EUR
Dezember	990,00 EUR	791,75 EUR
Januar	990,00 EUR	791,75 EUR

Es wird ein festes Monatsarbeitsentgelt gezahlt. Es wird keine bezahlte Mehrarbeit geleistet. Die Abrechnung erfolgt jeweils am 05. für den Vormonat.

Lösung:

Bis zum 31.03. ist Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts, ab 01.04. in Höhe des Krankengeldes zu zahlen.

a) Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Nettoarbeitsentgelts

Formel 1:

Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum

90

= durchschnittliche kalendertägl.

Mutterschaftsgeld

Nettoarbeitsentgelt

2375,25

90 = 26,39 EUR durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Mutterschaftsgeld: 13,00 EUR

Arbeitgeberzuschuss: 13,39 EUR

b) Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Krankengeldes

Formel:Monatliches Bruttoarbeitsentgelt

30 = Regelentgelt, hiervon 70 % = Krankengeld

Berechnung (maßgebender Bemessungszeitraum: Januar):990,00

30 = 33,00 EUR Regelentgelt

Das Höchstregelentgelt nach § 47 Abs. 6 SGB V wird nicht überschritten

70 % des Regelentgelts = 23,10 EUR

Nettoarbeitsentgelt - Vergleichsberechnung:Nettoarbeitsentgelt30 = kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt, hiervon 90 % =
Krankengeld, wenn es geringer als 70 % vom Regelentgelt istBerechnung:791,75

30 = 26,39 EUR, hiervon 90 % = 23,75 EUR

23,75 EUR > 23,10 EUR, daher beträgt das kalendertägliche Mutterschaftsgeld ab
01.04. 23,10 EUR.

Beispiel 66 - Berechnung Mutterschaftsgeld in Höhe Nettoarbeitsentgelt und Krankengeld bei Stundenlohn

Beginn der Schutzfrist 20.02.

Befristetes Arbeitsverhältnis bis zum 31.03.

Mutterschaftsgeld

Monat	Arbeitsstunden	Bruttoverdienst	Nettoarbeitsentgelt
November	66	900,00 EUR	650,25 EUR
Dezember	63	859,10 EUR	620,70 EUR
Januar	66	900,00 EUR	650,25 EUR

Das Arbeitsentgelt ist nach Stunden bemessen. Es wird keine bezahlte Mehrarbeit geleistet. Die Abrechnung erfolgt jeweils am 05. für den Vormonat. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 15 Stunden.

Lösung:

Bis zum 31.03. ist Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts, ab 01.04. in Höhe des Krankengeldes zu zahlen.

a) Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Nettoarbeitsentgelts

Formel 3:

$$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum} \times \text{wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{Arbeitsstunden} \times 7}$$

= durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Berechnung:

$$\frac{1.921,20 \times 15}{195 \times 7} = 21,11 \text{ EUR durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Mutterschaftsgeld: 13,00 EUR

Arbeitgeberzuschuss: 8,11 EUR

b) Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Krankengeldes

Formel:

$$\frac{\text{monatliche Bruttoarbeitsentgelt} \times \text{regelmäßige wöchentliche Arbeitsstunden}}{(\text{tatsächliche Arbeitsstunden} + \text{bezahlte Fehlstunden}) \times 7}$$

= Regelentgelt, hiervon 70 % = Krankengeld

Mutterschaftsgeld

Berechnung (maßgebender Bemessungszeitraum: Januar):

$$\frac{900,00 \times 15}{66 \times 7} = 29,22 \text{ EUR Regelentgelt}$$

Das Höchstregelentgelt nach § 47 Abs. 6 SGB V wird nicht überschritten

70 % des Regelentgelts = 20,45 EUR

Nettoarbeitsentgelt - Vergleichsberechnung:**Formel:**

Monatliche Nettoarbeitsentgelt x regelmäßige wöchentliche Arbeitsstunden

(tatsächliche Arbeitsstunden + bezahlte Fehlstunden) x 7

= kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt, hiervon 90 % = Krankengeld, wenn es geringer als 70 % vom Regelentgelt ist

Berechnung:

$$\frac{650,25 \times 15}{66 \times 7} = 21,11 \text{ EUR, hiervon } 90 \% = 19,00 \text{ EUR}$$

19,00 EUR < 20,45 EUR, daher beträgt das kalendertägliche Mutterschaftsgeld ab 01.04. 19,00 EUR.

Beispiel 67 - Berechnung Mutterschaftsgeld aus Arbeitslosengeld

Beginn der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit	13.02.
Arbeitslosengeldbezieherin ab	01.01.
Höhe des kalendertäglichen Arbeitslosengeldes	16,75 EUR

Lösung:

Kalendertägliches Mutterschaftsgeld ab 13.02. in Höhe von 16,75 EUR.

Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar am Tag vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG endet und die am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren, haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes (§ 24i Abs. 1 Satz 2

Mutterschaftsgeld

SGB V). Als Berechnungsgrundlage ist hierfür das Arbeitsentgelt aus dem vorherigen Beschäftigungsverhältnis heranzuziehen. Der Arbeitgeber übermittelt hierfür die erforderlichen Daten an die Krankenkasse im Rahmen des Verfahrens zum „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“.

Beispiel 68 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei Beginn Schutzfrist am Tag nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Versicherungspflichtige Beschäftigung endet am 31.07.
 Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG am 01.08.
 Es wurde bis zum 31.07. ein gleichbleibendes Arbeitsentgelt gezahlt. Es wird keine Entgeltumwandlung und kein einmaliges Arbeitsentgelt gewährt.
 Die Abrechnung erfolgt jeweils am 05. für den Vormonat. Der letzte abgerechnete Monat ist der Juni mit einem Brutto von 1.200,00 EUR und einem Netto von 920,47 EUR.

Lösung:

Es besteht ab dem 01.08. ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses ist in Höhe des Krankengeldes zu zahlen.

Formel:Monatliches Bruttoarbeitsentgelt

30 = Regelentgelt, hiervon 70 % = Krankengeld

Berechnung (maßgebender Bemessungszeitraum: Juni):

1.200,00

30 = 40,00 EUR Regelentgelt

Das Höchstregelentgelt nach § 47 Abs. 6 SGB V wird nicht überschritten

70 % des Regelentgelts = 28,00 EUR

Nettoarbeitsentgelt – Vergleichsberechnung:**Formel:**Monatliches Nettoarbeitsentgelt

30 = kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt, hiervon
 90% = Krankengeld, wenn es geringer als 70%
 vom Regelentgelt ist

Mutterschaftsgeld

Berechnung:920,47

30 = 30,68 EUR, hiervon 90 % = 27,61 EUR

27,61 EUR < 28,00 EUR, daher beträgt das kalendertägliche Mutterschaftsgeld ab
01.08. 27,61 EUR.

Darüber hinaus erhalten Frauen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, sofern ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 157 SGB III wegen einer Urlaubsabgeltung oder nach § 159 SGB III wegen einer Sperrzeit zu Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG ruht. Nach § 47b Abs. 1 Satz 1 SGB V wird das Krankengeld für Versicherte nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V in Höhe des Betrages des Arbeitslosengeldes gewährt. Die Agentur für Arbeit berechnet in diesen Fällen regelmäßig die Höhe des grundsätzlich zustehenden Arbeitslosengeldes und stellt den betroffenen Frauen einen entsprechenden Bewilligungsbescheid aus. Zudem übermittelt die Agentur für Arbeit den täglich grundsätzlich zustehenden Betrag des Arbeitslosengeldes (tägliches Leistungssatz) im Rahmen des DÜBAK-Verfahrens i.d.R. an die Krankenkasse sobald die Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V eintritt.

Beantragen diese Frauen Mutterschaftsgeld kann daher ggf. die Höhe des grundsätzlich zustehenden Arbeitslosengeldes direkt aus den Daten der Krankenkassen entnommen werden. Sofern dies nicht möglich ist, ist der Bewilligungsbescheid die Grundlage für die Bestimmung des Mutterschaftsgeldes. Dieser ist von der Versicherten anzufordern.

Beispiel 69 – Berechnung Mutterschaftsgeld bei Sperrzeit bzw. Urlaubsabgeltung

Ende des Arbeitsverhältnisses und der Mitgliedschaft	30.09.
Es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, dieser ruht jedoch wegen einer Sperrzeit nach § 159 SGB III vom	01.10. bis 11.11.
Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ab	01.10.
Die Agentur für Arbeit stellt einen Bewilligungsbescheid mit dem Hinweis auf die Sperrzeit nach § 159 SGB III aus.	
Die Höhe des ermittelten kalendertäglichen Arbeitslosengeldes beträgt	31,12 EUR
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab	14.10.

Mutterschaftsgeld

Lösung:

Zu Beginn der Schutzfrist ist die Schwangere mit Anspruch auf Krankengeld versichert. Gem. § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V haben diese Frauen einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Die Höhe des Krankengeldes entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes (vgl. § 47b Abs. 1 Satz 1 SGB V), daher beträgt das kalendertägliche Mutterschaftsgeld ab 14.10. 31,12 EUR.

9.3.5 Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld

Versicherte, die eine von mehreren nebeneinander ausgeübten versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen verlieren, erhalten für eine begrenzte Zeit einen angemessenen Ersatz für das ausgefallene Arbeitsentgelt in Form eines Teilarbeitslosengeldes nach § 162 SGB III. Die Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus den weiterhin bestehenden Arbeitsverhältnissen erfolgt in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes. Aufgrund des Bezuges des Teilarbeitslosengeldes erfolgt die Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Krankengeldes.

Beispiel 70 - Berechnung Mutterschaftsgeld aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Berechnungszeitraum August, September und Oktober

Es besteht ein Arbeitsverhältnis und es wird ein Teilarbeitslosengeld nach § 162 SGB III bezogen.

kalendertägliches Teilarbeitslosengeld	15 EUR
monatliches Nettoarbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis	420 EUR
Nettoarbeitsentgelt für die Monate August bis Oktober	1.260 EUR

Lösung:

a) Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes

kalendertägliches Mutterschaftsgeld aus dem Teilarbeitslosengeld	15 EUR
--	--------

b) Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes

Formel 1:

1260 EUR

90 = 14 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Mutterschaftsgeld

Zahlung von Mutterschaftsgeld ab dem 10.11.

1. aus dem Teilarbeitslosengeld i. H. v. 15 EUR kalendertäglich
2. aus dem Nettoarbeitsentgelt i. H. v. 13 EUR kalendertäglich darüber hinaus besteht ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Zuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG i. H. v. 1 EUR kalendertäglich.

9.4 Zahlung von Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts – begrenzt auf höchstens 13 EUR – wird für Kalendertage gezahlt. Dabei sind jeweils die tatsächlichen Kalendertage eines Monats zu berücksichtigen, auch wenn die Leistung für einen vollen Kalendermonat zu erbringen ist.

Das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes wird ebenfalls kalendertäglich gezahlt. Ist es (auch unter Berücksichtigung von anderen Entgeltersatzleistungen) für einen vollen Kalendermonat zu leisten, ist dieser mit 30 Tagen anzusetzen (vgl. §§ 47 Abs. 1 Sätze 6 und 7 SGB V und 47b Abs. 1 SGB V i. V. m. § 154 SGB III).

Erfolgt in einem Monat die Umstellung von Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, ist das Mutterschaftsgeld für die tatsächlichen Kalendertage des Monats zu leisten.

Bei Bezug von (Teil-)Arbeitslosengeld und gleichzeitiger Ausübung eines Beschäftigungsverhältnisses wird das Mutterschaftsgeld nach den oben genannten Grundsätzen gezahlt, d.h. bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus dem Teilarbeitslosengeld in Höhe des Krankengeldes wird Mutterschaftsgeld kalendertäglich gezahlt; ist es für einen vollen Kalendermonat zu leisten, ist dieser mit 30 Tagen anzusetzen. Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus dem weiterhin bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgt dagegen für die tatsächlichen Kalendertage eines Monats.

Das Mutterschaftsgeld wird von der Krankenkasse gezahlt, bei der die Frau zur Zeit des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld versichert ist.

9.4.1 Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld beginnt grundsätzlich sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung; der Entbindungstag wird als Ereignistag (§ 26 Abs. 1 SGB X i. V. m. § 187 Abs. 1 BGB) nicht in die Frist eingerechnet.

Mutterschaftsgeld

Wird das Mutterschaftsgeld bereits vor der Entbindung beantragt, ist für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung das Zeugnis einer Ärztin, eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der voraussichtliche Entbindungstag angegeben ist (§ 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V, §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG).

Abzustellen ist auf das vor Beginn der Schutzfrist ausgestellte aktuellste Zeugnis. Liegen dem Arbeitgeber und der Krankenkasse Zeugnisse mit unterschiedlichen Daten über den voraussichtlichen Entbindungstag vor, ist das dem Arbeitgeber vorliegende maßgebend (vgl. Abschnitt [9.2.1.1 „Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Abs. 1 MuSchG“](#)). Aufgrund der Änderungen des Zeugnisses (Muster 3) zum 01.01.2014, wonach dieses doppelt oder durchschrieben ausgestellt wird, entspricht das Zeugnis der Krankenkasse jedoch i. d. R. der Bescheinigung für den Arbeitgeber (vgl. §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG).

Der nach dem voraussichtlichen Entbindungstag errechnete Beginn der Mutterschaftsgeldzahlung ändert sich nicht, wenn die Entbindung später eintritt. Die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung verlängert sich entsprechend (§ 24i Abs. 3 Satz 5 SGB V).

Tritt die Entbindung früher als erwartet ein, so verkürzt sich der Anspruch auf Mutterschaftsgeld vor der Entbindung – im Einklang mit der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG – vom Beginn der Schutzfrist bis zum Tag vor der tatsächlichen Entbindung. Die Bezugsdauer verlängert sich dementsprechend nach der Entbindung um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V, § 3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG).

Liegt weder ein Zeugnis einer Ärztin, eines Arztes oder einer Hebamme nach § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V (für die Krankenkasse) noch eine Bescheinigung nach §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG (für den Arbeitgeber) vor oder erfolgt eine Überprüfung des Anspruches im Rahmen der Günstigkeitsprüfung, ist hilfsweise vom tatsächlichen Entbindungstag auszugehen.

Vom tatsächlichen Entbindungstag ist auch auszugehen, wenn die (Früh-)Geburt vor dem Beginn der eigentlichen Schutzfrist stattfindet (z. B. bei zeitlich auseinanderliegenden Mehrlingsgeburten gemäß Abschnitt [9.4.5 „Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten“](#)).

9.4.2 Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag

In § 24i Abs. 3 Satz 1 SGB V und § 19 Abs. 1 MuSchG wird bestimmt, dass auch für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu zahlen ist. Dasselbe gilt für den gegebenenfalls zu zahlenden Zuschuss des Arbeitgebers (vgl. § 20 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

Mutterschaftsgeld

Der Entbindungstag gehört allerdings weder zur Anspruchsdauer für die Zeit vor noch zu der nach der Entbindung; damit besteht für den Entbindungstag zusätzlich Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieser ist durch die Versicherte gegenüber der Krankenkasse nachzuweisen (z. B. durch eine Geburtsurkunde).

Werden bei einer Mehrlingsgeburt Kinder an verschiedenen Tagen geboren, so ist jeder dieser Tage als Entbindungstag zu werten. Zum Umgang mit zeitlich auseinanderliegenden Mehrlingsgeburten s. Abschnitt [9.4.5 „Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten“](#).

Beispiel 71 – Ende der Schutzfrist bei Mehrlingsgeburten an aufeinander folgenden Tagen

Versicherte ist schwanger mit Zwillingen.

Voraussichtlicher Entbindungstag	25.03.
Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG	11.02.
Tatsächlicher Entbindungstag des ersten Kindes	12.03.
Tatsächlicher Entbindungstag des zweiten Kindes	13.03.

Lösung:

Die Schutzfrist vor der Geburt (11.02. – 11.03., 29 Tage anstelle von 42 Tagen) konnte aufgrund der früheren Entbindung nicht vollständig in Anspruch genommen werden. Die noch fehlenden 13 Tage (42 Tage – 29 Tage) verlängern damit die Schutzfrist nach der Geburt.

Die Kinder wurden an zwei aufeinander folgenden Tagen (12.03. und 13.03.) geboren. Damit sind beide Tage als Entbindungstag zu berücksichtigen.

Die nachgeburtliche Schutzfrist beginnt daher am 14.03. Sie verlängert sich aufgrund der Mehrlingsgeburt von 8 auf 12 Wochen (84 Tage), und verläuft grundsätzlich bis 05.06. Zudem ist sie um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung (13 Tage) zu verlängern. Damit endet die Schutzfrist am 18.06.

9.4.3 Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung

Die normale Bezugszeit für Mutterschaftsgeld beträgt für die Zeit nach der Entbindung acht Wochen, bei Mehrlingsgeburten oder Frühgeburten jedoch zwölf Wochen (. Die Bezugszeit verlängert sich auch auf zwölf Wochen, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird und die Mutter die verlängerte Auszahlung von Mutterschaftsgeld bei ihrer Krankenkasse beantragt (Näheres s. Abschnitt [9.2.1.2.1 „Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung“](#)).

Mutterschaftsgeld

Zur Besonderheit von zeitlich auseinanderliegenden Mehrlingsgeburten siehe Abschnitt [9.4.5](#) „Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten“.

Unter Frühgeburt ist eine Entbindung zu verstehen, bei der das Kind ein Geburtsgewicht unter 2.500 g hat. Diesen Entbindungen sind solche gleichzusetzen, bei denen das Kind trotz höheren Geburtsgewichtes wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen (an Rumpf, Haut, Fettpolstern, Nägeln, Haaren und äußeren Geschlechtsorganen) oder wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Bei Mehrlingsgeburten liegt eine Frühgeburt dann vor, wenn mindestens eines der Kinder ein Geburtsgewicht unter 2.500 g hat (Bescheid des BMA vom 05.05.1962 und Schreiben des BMFSFJ vom 16.07.2001).

Das Vorliegen einer Frühgeburt sowie einer Behinderung des Kindes im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist mit der Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung des Kindes (Muster 9) ärztlich zu bestätigen, sofern es sich nicht zugleich um eine Mehrlingsgeburt handelt.

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Frühgeburten von zwölf Wochen nach der Entbindung besteht auch dann, wenn es sich um ein totgeborenes oder in der Geburt verstorbene Kind handelt, sofern bei dem Kind die Anzeichen einer Frühgeburt vorliegen und sein Gewicht mindestens 500 g beträgt oder bei einem Gewicht von unter 500 g die 24. Schwangerschaftswoche⁸ erreicht wurde (§ 21 Abs. 2 Personenstandsgesetz i. V. m. § 31 Abs. 2 der Personenstandsverordnung, vgl. BSG vom 15.05.1974 – 3 RK 16/73). Eine solche Totgeburt ist von der Ärztin bzw. dem Arzt ebenfalls mit Muster 9 zu bescheinigen.

9.4.3.1 Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld (§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V)

Nach § 3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG werden die Schutzfristen für die Mütter von 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung um den Zeitraum verlängert, der nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnte. Diese Regelung gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und vor dem von der Ärztin, dem Arzt oder der Hebamme bescheinigten voraussichtlichen Entbindungstag entbunden haben, sodass sich die Schutzfrist vor der Entbindung dadurch verkürzt. Durch diese gesetzliche Regelung wird Art. 8 Abs. 1 der EG-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG umgesetzt, die einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 14 Wochen ununterbrochen (vor und nach der Geburt) vorsieht.

Parallel zur Verlängerung der Schutzfrist des § 3 Abs. 2 MuSchG verlängert sich auch die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld bei Frauen, die früher als von der Ärztin, dem Arzt oder der

⁸ Die Erweiterung des Begriffs einer Totgeburt in § 31 Abs. 2 Nr. 2 PStV, bei der das Gewicht des Kindes unter 500 g beträgt, aber die 24. Schwangerschaftswoche erreicht wurde, ist zum 01.11.2018 in Kraft getreten und daher für entsprechende Geburten ab dem 01.11.2018 anzuwenden.

Mutterschaftsgeld

Hebamme vorausberechnet entbunden haben, und zwar um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V).

Durch die Regelung des § 24i Abs. 3 Sätze 3 und 5 SGB V ist klargestellt worden, dass der vom voraussichtlichen Entbindungstag ausgehende festgestellte Anspruchsbeginn auf Mutterschaftsgeld (identisch mit Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG) unverändert bleibt (vgl. jedoch Abschnitt 9.2.2.7 „Günstigkeitsprüfung“). Somit ergibt sich der Zeitraum, der nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnte. Jeweils um diesen Zeitraum verlängert sich die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld nach der Entbindung. Dadurch wird grundsätzlich – entsprechend dem absoluten Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 Satz 1 oder 2 MuSchG – sichergestellt, dass Mutterschaftsgeld für 14 bzw. 18 Wochen zuzüglich des Entbindungstages gezahlt werden kann.

Beispiel 72 – Verlängerung der Anspruchsdauer bei vorzeitiger tatsächlicher Entbindung

Voraussichtlicher Entbindungstag	24.07.
Anspruchsbeginn auf Mutterschaftsgeld (auch Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG)	12.06.
Letzter Arbeitstag	11.06.
Entbindungstag	14.07.
<u>Lösung:</u>	
Die Schutzfrist ist verkürzt vom 12.06. bis 13.07.	
Dadurch werden 10 Tage nicht in Anspruch genommen (14.07. – 23.07.).	
Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 8 Wochen nach der Entbindung (Ende 08.09.) verlängert sich um 10 Tage und endet nunmehr am 18.09.	

Wurde das Mutterschaftsgeld erst nach der Entbindung beantragt, ist für die Anspruchsdauerberechnung bei einer vorzeitigen Entbindung vom voraussichtlichen Entbindungstag, der sich aus der Bescheinigung nach §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG ergibt, auszugehen. Dementsprechend kann ermittelt werden, welcher Teil der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht in Anspruch genommen wurde. Infolgedessen verlängert sich die Anspruchsdauer nach der Entbindung.

Liegt weder ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis einer Hebamme nach § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V (für die Krankenkasse) noch eine Bescheinigung nach §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG (für den Arbeitgeber) vor oder erfolgt eine Überprüfung des Anspruches im Rahmen der Günstigkeitsprüfung, ist hilfsweise vom tatsächlichen Entbindungstag auszugehen. Die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld nach der Entbindung von 8 bzw. 12 Wochen verlängert sich

Mutterschaftsgeld

um den Zeitraum, in der die Frau innerhalb der 6–Wochen–Frist vor der Entbindung diesen Anspruch nicht verwirklichen konnte. Dieses Ergebnis dürfte auch Art. 8 Abs. 1 der EG–Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG entsprechen, die einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 14 Wochen vorsieht.

Beispiel 73 – Verlängerung der Anspruchsdauer ohne Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin

Eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag liegt nicht vor

Tatsächlicher Entbindungstag (Frühgeburt) 10.07.

Letzter Arbeitstag vor der Entbindung 09.07.

Lösung:

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 12 Wochen nach der Entbindung (Ende 02.10.) verlängert sich um die Zeit vor der Entbindung, in der die Frau innerhalb der 6–Wochen–Frist vor der Entbindung tatsächlich gearbeitet hat (29.05. bis 09.07.). Der Mutterschaftsgeldanspruch nach der Entbindung verlängert sich um 42 Tage. Mutterschaftsgeld wird vom 10.07. bis 13.11. gezahlt.

Die in den vorgenannten Beispielen skizzierten Rechtsfolgen treten unabhängig davon ein, ob (für) die Frau bis zum Beginn des Mutterschaftsgeldes

- gearbeitet hat (Ausnahme: Weiterarbeit aufgrund ausdrücklicher Erklärung der Versicherten nach § 3 Abs. 1 MuSchG),
- arbeitsunfähig war (Krankengeldbezug oder Entgeltfortzahlung),
- bezahlten oder unbezahlten Urlaub hatte,
- ein Beschäftigungsverbot nach §§ 10 Abs. 3, 13 Abs. 1 Nr. 3 oder 16 MuSchG bestand und Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG gezahlt wurde oder
- als Arbeitslose nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V versichert war.

Ferner sind unter Berücksichtigung des Gleichheitsgrundsatzes die skizzierten Rechtsfolgen auch bei Frauen anzuwenden, die nicht Arbeitnehmerinnen sind (z. B. freiwillig versicherte Selbstständige mit Anspruch auf Krankengeld).

In Fällen, in denen die werdende Mutter freiwillig aufgrund ihrer ausdrücklichen Erklärung nach § 3 Abs. 1 MuSchG arbeitet und Arbeitsentgelt erhält, ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Da der Mutterschutzurlaub grundsätzlich in Anspruch genommen werden könnte, dies jedoch nur aufgrund der Entscheidung zur Arbeitsleistung nicht erfolgt, steht die freiwillige Arbeitsleistung der tatsächlichen Inanspruchnahme gleich und somit einem ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub.

Mutterschaftsgeld

laub nicht entgegen. Im Falle einer vorzeitigen Entbindung kommt eine Verlängerung der Schutzfrist/des Bezugs von Mutterschaftsgeld um den Zeitraum, in dem freiwillig gearbeitet wurde, nicht zum Tragen.

Beispiel 74 - Ruhen des Mutterschaftsgeldes bei freiwilliger Arbeitsleistung

Voraussichtlicher Tag der Entbindung		12.10.
Beginn der Schutzfrist		31.08.
Tatsächlicher Tag der Entbindung ⁹		30.09.
<u>Lösung:</u>		
a) Letzter Arbeitstag:	30.08.	
grds. Zeitraum der Schutzfrist:	31.08. - 11.10.	42 Tage
- davon in Anspruch genommen:	31.08. - 29.09.	30 Tage
- nicht in Anspruch genommen:		12 Tage
Zahlung des Mutterschaftsgeldes:	31.08. - 29.09.	30 Tage
	30.09.	1 Tag
	01.10. - 25.11.	56 Tage
	26.11. - 07.12.	<u>12 Tage</u>
		99 Tage
b) Letzter Arbeitstag (aufgrund ausdrücklicher Erklärung der Schwangeren zur Arbeitsleistung):	16.09.	
grds. Zeitraum der Schutzfrist:	31.08. - 11.10.	42 Tage
- davon in Anspruch genommen:		
o durch freiwillige Arbeitsleistung	31.08. - 16.09.	17 Tage
o tatsächliche Inanspruchnahme	17.09. - 29.09.	13 Tage
- nicht in Anspruch genommen:		12 Tage
Zahlung des Mutterschaftsgeldes:	17.09. - 29.09.	13 Tage

⁹ Keine Früh-/Mehrlingsgeburt. Es wird keine Behinderung bei dem Kind festgestellt.

Mutterschaftsgeld

30.09.	1 Tag
01.10. – 25.11.	56 Tage
26.11. – 07.12.	<u>12 Tage</u>
	82 Tage

In der Zeit vom 31.08. – 16.09. (17 Tage) ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach §§ 24i Abs. 1 i. V. m. 24i Abs. 4 Satz 1 SGB V, § 14 KVLG 1989.

Der einmal vom voraussichtlichen Entbindungstag festgestellte Beginn des Mutterschaftsgeldes verändert sich bei einer vorzeitigen Entbindung nicht mehr (vgl. jedoch Abschnitt [9.2.2.7 „Günstigkeitsprüfung“](#)).

9.4.3.1.1 Verlängerung der Anspruchsdauer für Frauen, die im Rahmen der Günstigkeitsprüfung einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben

Bei einer vorzeitigen Entbindung greift auch bei Frauen, deren Anspruch auf Mutterschaftsgeld aufgrund der Günstigkeitsprüfung entsteht, die Regelung des § 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V (vgl. Abschnitt [9.4.3.1 „Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld \(§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V\)“](#)). Die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld nach der Entbindung verlängert sich um den Zeitraum, um den die schutzwürdige Phase während des Arbeitsverhältnisses vor dem tatsächlichen Entbindungstag verkürzt wurde.

Beispiel 75 –Verlängerung der Anspruchsdauer bei Günstigkeitsprüfung

Voraussichtliche Entbindung	10.08.
Beginn Schutzfrist § 3 Abs. 1 MuSchG	29.06.
Ende Arbeitsverhältnis	31.05.
Es besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gem. § 157 SGB III und es liegt keine Sperrzeit nach § 159 SGB III vor.	
Tatsächliche Entbindung	10.07.
Beginn 6 Wochen vor der tatsächlichen Entbindung (Günstigkeitsprüfung)	29.05.
<u>Lösung:</u>	
Der leistungsauslösende Tatbestand ist ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag am 29.05. eingetreten (vgl. Abschnitt 9.1.2 „Leistungsauslösende Tatbestände“), daher besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab dem 29.05.	

Mutterschaftsgeld

Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes (in Höhe des Krankengeldes) erfolgt ab 01.06. (vgl. Abschnitt 9.3.1.2 „Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss“), da die Versicherte noch bis 31.05. (für 3 Tage) ihre berufliche Tätigkeit ausgeübt und dafür Arbeitsentgelt erhalten hat. Daher endet die Mutterschaftsgeldzahlung am 07.09.

9.4.3.1.2 Verlängerung der Anspruchsdauer für den Personenkreis nach § 24i Abs. 3 Satz 6 SGB V

Bei einer vorzeitigen Entbindung greift auch bei Frauen, deren Anspruch auf Mutterschaftsgeld aufgrund der Sonderregelung des § 24i Abs. 3 Satz 6 SGB V mit dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfristen entsteht, die Regelung des § 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V (s. Abschnitt 9.4.3.1 „Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld (§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V)“). Die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld nach der Entbindung verlängert sich um den Zeitraum, um den die schutzwürdige Phase während des Arbeitsverhältnisses vor dem voraussichtlichen Entbindungstag wegen der vorzeitigen Entbindung verkürzt wurde.

Beispiel 76 – Verlängerung der Anspruchsdauer bei vorzeitiger Entbindung

Lehrerin (Referendarin)	
Ende der Referendarzeit (im Beamtenverhältnis)	30.06.
Übernahme in den Schuldienst als Angestellte ab	01.07.
Voraussichtlicher Entbindungstag	10.08.
Tatsächlicher Entbindungstag	21.07.
Bis zum 30.06. besteht eine private Krankenversicherung.	

Lösung:

Am 01.07. besteht eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse. Mit dem Wechsel von einem Beamten- in ein Angestelltenverhältnis während der Schutzfrist ist ab dem 01.07. Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Da die tatsächliche Entbindung am 21.07. erfolgt und somit 20 Tage vor der voraussichtlichen Entbindung (10.08.), verkürzt sich die schutzwürdige Phase während des Arbeitsverhältnisses auf die Zeit vom 01.07. bis 20.07.

Dadurch werden 20 Tage nicht in Anspruch genommen (21.07. bis 09.08.).

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 8 Wochen nach der Entbindung (Ende 15.09.) verlängert sich um 20 Tage und endet nunmehr am 05.10.

Mutterschaftsgeld wird vom 01.07. bis 20.07., für den Entbindungstag 21.07. und vom 22.07. bis 05.10. gezahlt.

Mutterschaftsgeld

Wurde das Mutterschaftsgeld erst nach der Entbindung beantragt, ist für die Anspruchsdauerberechnung bei einer vorzeitigen Entbindung vom voraussichtlichen Entbindungstag, der sich aus der Bescheinigung für den Arbeitgeber/Dienstherrn ergibt, auszugehen.

Beispiel 77 – Verlängerung der Anspruchsdauer mit Arbeitgeber-Bescheinigung

Lehrerin (Referendarin)	
Ende der Referendarzeit (im Beamtenverhältnis)	31.05.
Übernahme in den Schuldienst als Angestellte ab	12.08.
Voraussichtlicher Entbindungstag laut Bescheinigung nach §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG	10.09.
Tatsächlicher Entbindungstag	15.08.
In der Zeit vom 01.06. – 11.08. besteht ein Versicherungsschutz (z. B. weiterhin private Krankenversicherung, Familienversicherung nach § 10 SGB V oder Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V).	

Lösung:

Am 12.08. beginnt das Arbeitsverhältnis als Angestellte während der Schutzfrist. Somit besteht ab diesem Zeitpunkt eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse und es ist ab dem 12.08. Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Da die tatsächliche Entbindung am 15.08. erfolgt und somit 26 Tage vor der voraussichtlichen Entbindung (10.09.), verkürzt sich die schutzwürdige Phase während des Arbeitsverhältnisses auf die Zeit vom 12.08. bis 14.08.

Dadurch werden 26 Tage nicht in Anspruch genommen (15.08. bis 09.09.).

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 8 Wochen nach der Entbindung (Ende 10.10.) verlängert sich um 26 Tage und endet nunmehr am 05.11.

Mutterschaftsgeld wird vom 12.08. bis 14.08., für den Entbindungstag 15.08. und vom 16.08. bis 05.11. gezahlt.

Liegt weder ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis einer Hebamme nach § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V (für die Krankenkasse) noch eine Bescheinigung nach §§ 3 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 15 Abs. 2 MuSchG (für den Arbeitgeber) vor, ist vom tatsächlichen Entbindungstag auszugehen. Eine Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld nach der Entbindung von 8 bzw. 12 Wochen kommt hier nicht in Betracht, wenn keine Arbeitsleistung innerhalb der Frist von 6 Wochen vor der Entbindung erbracht wurde oder das Arbeitsverhältnis erst nach der Geburt beginnt. In diesen Fällen wird die Freistellungsphase vor der Entbindung nicht verkürzt, sodass dieses Ergebnis auch den Intentionen des Art. 8 Abs. 1 der EG-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG entsprechen dürfte.

Mutterschaftsgeld

Beispiel 78 – Verlängerung Anspruchsdauer ohne Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag

Lehrerin (Referendarin)	
Ende der Referendarzeit (im Beamtenverhältnis)	30.06.
Übernahme in den Schuldienst als Angestellte ab	20.09.
Eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag liegt nicht vor.	
Tatsächlicher Entbindungstag	14.09.
In der Zeit vom 01.07. – 19.09. besteht ein Versicherungsschutz (z. B. weiterhin private Krankenversicherung, Familienversicherung nach § 10 SGB V oder Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V).	

Lösung:

Am 20.09. beginnt das Arbeitsverhältnis als Angestellte während der Schutzfrist. Somit besteht ab diesem Zeitpunkt eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse und es ist ab dem 20.09. Mutterschaftsgeld zu zahlen. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 8 Wochen nach der Entbindung (Ende 09.11.) verlängert sich nicht, da in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Mutterschaftsgeld wird vom 20.09. bis 09.11. gezahlt.

9.4.4 Vorzeitiges Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld endet mit dem Tod des Mitgliedes.

Für das bis zum Todestage fällige, aber noch nicht gezahlte Mutterschaftsgeld gelten die Vorschriften über die Sonderrechtsnachfolge und Vererbung (§§ 56 bis 58 SGB I).

9.4.5 Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburten

Insbesondere durch die zunehmende Zahl künstlicher Befruchtungen kommt es immer häufiger zu Mehrlingsschwangerschaften, z. B. mit Zwillingen. In seltenen Fällen kann es dabei vorkommen, dass die Mehrlinge nicht am selben Tag oder aufeinanderfolgenden Tagen geboren werden (s. hierzu Abschnitt [9.4.2 „Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag“](#)), sondern zwischen den Geburten mehrere Tage oder sogar Wochen liegen. Das ist insbesondere der Fall, wenn ein Mehrling zu einem früheren Zeitpunkt als der andere Mehrling/die anderen Mehrlinge aufgrund von Komplikationen auf die Welt geholt werden muss oder tot geboren wird (Totgeburt; Abschnitt [9.4.3 „Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung“](#)).

Wird der erste Mehrling vor Beginn der Schutzfrist geboren, besteht für diesen Tag ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld als Entbindungstag. Daran schließt sich grundsätzlich der Anspruch auf

Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung an (§ 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V) und danach wäre generell die Schutzfrist zu gewähren, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 24i Abs. 3 Satz 3 SGB V). Die Zeiten der Mutterschaftsgeldzahlung zwischen den einzelnen Mehrlingsgeburten sind jedoch nicht auf die Zeiten der Schutzfristen/Mutterschaftsgeldzahlungen vor oder nach der Geburt anzurechnen. Dies entspricht dem Vorgehen in § 24i Abs. 3 Satz 5 SGB V, wonach sich die Bezugsdauer des Mutterschaftsgeldes bei Entbindungen nach dem voraussichtlichen Tag der Entbindung bis zum Tag der Entbindung verlängert. Demnach besteht für den Tag der Geburt des zweiten Mehrlings/der weiteren Mehrlinge erneut ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag. Daran schließt sich der 12-wöchige Anspruch auf Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung sowie der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommene – hier 6-wöchige – Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes für die Zeit vor der Entbindung an.

Beispiel 79 – Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburt

Voraussichtlicher Entbindungstag	25.08.
Schutzfristbeginn	14.07.
Geburt 1. Kind	29.06.
Geburt 2. Kind	28.07.

Lösung:

Da die erste Geburt (29.06.) vor dem Beginn der eigentlichen Schutzfrist (14.07.) liegt, beginnt der Anspruch auf Mutterschaftsgeld am 29.06. mit dem Entbindungstag des 1. Kindes.

Vom 30.06. an besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld bis zum Tag vor der Geburt des 2. Kindes, den 27.07. (28 Tage).

Am 28.07. wird das 2. Kind geboren. An diesem Tag besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag.

Ab dem 29.07. besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld für 12 Wochen (84 Tage) nach der Entbindung, damit bis zum bis 20.10.

Hieran schließt sich der 6-wöchige Zeitraum der Schutzfrist vor der Entbindung (42 Tage) – für den Mutterschaftsgeld zu zahlen ist – an, da dieser nicht vor der 1. Geburt in Anspruch genommen werden konnte. Damit endet die Zahlung von Mutterschaftsgeld am 01.12.

Wird der erste Mehrling innerhalb der Schutzfrist geboren, beginnt der Anspruch auf Mutterschaftsgeld mit dem Tag des Beginns der Schutzfrist. Der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes zwischen den jeweiligen Entbindungstagen der Mehrlinge ist weder auf die Schutzfrist vor noch nach der Entbindung anzurechnen. Nach der Geburt des zweiten Mehrlings/der

Mutterschaftsgeld

weiteren Mehrlinge ist zunächst das Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung (12 Wochen) zu gewähren. Im Anschluss daran ist Mutterschaftsgeld für den Zeitraum der Schutzfrist vor der Entbindung zu zahlen, die aufgrund der vorzeitigen Entbindung des ersten Mehrlings nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Beispiel 80 – Zeitlich auseinanderliegende Mehrlingsgeburt innerhalb der Schutzfrist

Voraussichtlicher Entbindungstag	03.07.
Schutzfristbeginn	22.05.
Geburt 1. Kind	02.06.
Geburt 2. Kind	01.07.

Lösung:

Die Schutzfrist beginnt am 22.05. Ab diesem Tag besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung.

Das 1. Kind wird am 02.06. geboren. Damit besteht an diesem Tag Anspruch auf Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag. Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfrist vor der Entbindung ist damit vom 22.05. bis 01.06. (11 Tage) zu zahlen.

Am 01.07. wird das 2. Kind geboren. An diesem Tag besteht ein erneuter Anspruch auf Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag.

Vom 03.06. bis zum Tag vor der Geburt des 2. Kindes (30.06.) besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld (28 Tage).

Ab dem 02.07. besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld für 12 Wochen (84 Tage) nach der Entbindung, damit bis zum bis 23.09.

Ab dem 24.09. ist Mutterschaftsgeld für den Zeitraum der Schutzfrist vor der Entbindung, welcher aufgrund der vorzeitigen Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (31 Tage), zu gewähren. Damit endet die Zahlung von Mutterschaftsgeld am 24.10.

9.4.6 Vertrauliche Geburt

Die vertrauliche Geburt unterstützt Frauen, die aufgrund von konflikthafter Lebenssituationen ihre Schwangerschaft und Mutterschaft gegenüber ihrem Umfeld (z. B. Familie, Arbeitgeber, Ärztinnen/Ärzte und Krankenkasse) geheim halten möchten und dennoch ihr Kind medizinisch betreut zur Welt bringen wollen. Geregelt wird die vertrauliche Geburt im Abschnitt 6 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes (SchKG). Danach gibt die Schwangere ihre Identität (Vor- und Nachname, Geburtsdatum und Anschrift) allein gegenüber ihrer zur Verschwiegenheit verpflichteten Beratungsstelle nach §§ 3 und 8 SchKG bekannt und wählt für das Verfahren der vertraulichen Geburt einen Vor- und Nachnamen als Pseudonym (vgl. § 26 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 1 Nr. 1

Mutterschaftsgeld

SchKG). Damit wird sichergestellt, dass die Identität der Frau gegenüber allen anderen Einrichtungen, Behörden und Personen – und somit auch gegenüber der Krankenkasse – verborgen bleibt. Die Geburtsurkunde wird in diesen Fällen nur mit dem Pseudonym der Mutter ausgestellt (vgl. § 57 Abs. 6 Nr. 20 Personenstandsverordnung).

Im Rahmen einer vertraulichen Geburt ist regelmäßig davon auszugehen, dass sich betroffene Frauen bewusst dafür entscheiden, die Schutzfristen gemäß § 3 MuSchG vor und nach der Geburt nicht in Anspruch zu nehmen. Sie reichen daher grundsätzlich keine Bescheinigung über den voraussichtlichen sowie tatsächlichen Entbindungstag bei der Krankenkasse bzw. ggf. bei ihrem Arbeitgeber ein. Ohne diese und ohne einen damit im Zusammenhang stehenden Antrag auf Zahlung von Mutterschaftsgeld hat die Krankenkasse grundsätzlich keine Kenntnis über die bestehende Schwangerschaft oder Mutterschaft und kann daher die Anspruchsvoraussetzungen des Mutterschaftsgeldes nach § 24i SGB V nicht prüfen. Damit kann ein eventuell bestehender Anspruch nicht realisiert werden und es kommt zu keiner Auszahlung von Mutterschaftsgeld. Sofern die Versicherte Mutterschaftsgeld ohne Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung bei ihrer Krankenkasse beantragt oder die Bescheinigung ausschließlich mit dem Pseudonym der Versicherten ausgestellt wurde, kann die Krankenkasse einen gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf Zahlung von Mutterschaftsgeld nicht abschließend prüfen, da die Bescheinigung als Grundlage hierfür fehlt bzw. durch das Pseudonym keine zweifelsfreie Zuordnung zur Versicherten möglich ist. Eine Zahlung von Mutterschaftsgeld ist daher auch in diesen Fällen nicht möglich.

Arbeitnehmerinnen können zudem ohne einen eindeutigen Nachweis ihren Anspruch auf Freistellung im Rahmen der Schutzfristen nach § 3 MuSchG und den ggf. zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG nicht verwirklichen.

Sofern sich die Versicherte während des Verfahrens der vertraulichen Geburt dazu entschließt, die Geburt nicht mehr vertraulich durchzuführen oder ihr Kind nach der Geburt anzunehmen, muss sie ihre Beratungsstelle hierüber informieren. Ihre persönlichen Daten werden gegenüber allen betroffenen Einrichtungen, Behörden und Personen bekannt gegeben. Es handelt sich dann nicht mehr um eine vertrauliche Geburt. Infolgedessen können die für die Beantragung des Mutterschaftsgeldes erforderlichen Bescheinigungen bei der Krankenkasse ein- bzw. nachgereicht werden. So kann die Krankenkasse den Anspruch auf Mutterschaftsgeld prüfen und dieses bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen zahlen. Ebenso kann der Arbeitgeber den Anspruch auf Freistellung während der Schutzfristen bzw. auf einen ggf. zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld prüfen und ggf. gewähren. Diese Rechtsfolge entspricht der im § 34 Abs. 3 SchKG vorgesehenen Erstattung der vom Bund übernommenen Kosten durch die Krankenkasse (vgl. Abschnitt [2.2 „Verweisungen“](#)).

Mutterschaftsgeld

9.5 Ruhen des Mutterschaftsgeldes

9.5.1 Allgemeines

Das Mutterschaftsgeld soll zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss den Lebensunterhalt der Frau während der Schutzfristen sicherstellen. In der Regel erhält daher die Frau ihr vorheriges Nettoarbeitsentgelt ersetzt. Beziehen Mitglieder für den gleichen Zeitraum weitere Einkünfte zur Sicherung zum Lebensunterhalt, so sind Regelungen erforderlich, damit keine höheren Einkünfte als vor den Schutzfristen erzielt werden.

Demgegenüber finden die Ruhensregelungen des § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB V keine Anwendung (s. § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB V).

9.5.2 Mutterschaftsgeld neben Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange die Frau beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhält (§ 24i Abs. 4 SGB V); weitergewährtes Teilarbeitsentgelt (z. B. Sachbezüge, vermögenswirksame Leistungen – VL –), soweit es beitragspflichtig ist, wird deshalb auf das Mutterschaftsgeld angerechnet. Ob die Versicherte Arbeitsentgelt mit oder ohne Arbeitsleistung erhält, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Die Ruhenswirkung tritt nur ein, wenn laufendes Arbeitsentgelt weitergezahlt wird; einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bringt dagegen das Mutterschaftsgeld nicht zum Ruhen. Ein Ruhen des Mutterschaftsgeldes kommt ferner in den Fällen in Betracht, in denen die Frau während der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG freiwillig weiterarbeitet, die Arbeit nach § 3 Abs. 4 MuSchG vorzeitig wieder aufgenommen hat oder bei Frauen, die noch während der Schutzfrist Arbeitseinkommen erhalten (z. B. Künstlerinnen und Publizistinnen im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 4 SGB V i. V. m. §§ 1 und 2 KSVG).

Nach § 23c Satz 1 SGB IV gelten arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Mutterschaftsgeld erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn sie zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 EUR im Monat übersteigen. Maßgebend ist der Bruttobetrag der Arbeitgeberleistung. Eine Anwendung des § 24i Abs. 4 SGB V scheidet deshalb aus, wenn bei arbeitgeberseitigen Leistungen mit dem Mutterschaftsgeld das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (nur) bis 50,00 EUR monatlich überschritten wird. Überschreiten die arbeitgeberseitigen Leistungen mit dem Mutterschaftsgeld das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR monatlich, sind die Arbeitgeberleistungen beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und führen insoweit zum Ruhen des Mutterschaftsgeldes (§ 24i Abs. 4 SGB V).

Die Zahlungen des Arbeitgebers während des Mutterschaftsgeldbezuges werden auf den Kalendertag umgerechnet und dem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld hinzugerechnet. Übersteigen

Mutterschaftsgeld

die Arbeitgeberzahlungen während des Mutterschaftsgeldbezuges zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR im Monat, dann ist der übersteigende Betrag beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Das Mutterschaftsgeld wird allerdings nur um den Nettobetrag des übersteigenden Betrages gekürzt.

Beispiel 81 – Mutterschaftsgeld mit weitergewährtem, nicht beitragspflichtigem Arbeitsentgelt

(Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt (inkl. VL, netto)	375,30 EUR/ monatlich 12,51 EUR/ kalendertäglich (30 KT)
Mutterschaftsgeld	375,30 EUR/ monatlich 12,51 EUR/ kalendertäglich (30 KT)
Zahlung des Arbeitgebers (VL, brutto)	36,00 EUR/ monatlich 1,20 EUR/ kalendertäglich (30 KT)
(VL, netto)	36,00 EUR/ monatlich* 1,20 EUR/ kalendertäglich (30 KT)*

* Die Netto-VL entspricht der Brutto-VL, da die arbeitgeberseitigen Leistungen zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 EUR monatlich überschreiten und damit keine Beitragspflicht in der Sozialversicherung vorliegt. Steuern werden aufgrund der sehr geringen Höhe in diesem Beispiel vernachlässigt.

Lösung:

Die (Brutto-)Zahlung des Arbeitgebers und das Mutterschaftsgeld betragen insgesamt 411,30 EUR (36,00 EUR + 375,30 EUR). Das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt beträgt 375,30 EUR.

Der „SV-Freibetrag“ wird durch die (Brutto-)Zahlung des Arbeitgebers i. H. v. monatlich 36,00 EUR (411,30 EUR – 375,30 EUR) nicht um mehr als 50,00 EUR überschritten und stellt somit keine beitragspflichtige Einnahme dar. Das Mutterschaftsgeld wird daher in voller Höhe gezahlt.

Anmerkung:

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Verfahrens zum [„Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“](#) ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 0,00 EUR zu melden.

Beispiel 82 – Mutterschaftsgeld mit weitergewährtem, beitragspflichtigem Arbeitsentgelt

(Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt (inkl. Sach-

Mutterschaftsgeld

bezüge für freie Unterkunft u. Verpflegung)	600,00 EUR/ monatlich 20,00 EUR/ kalendertäglich (30 KT)
Mutterschaftsgeld	390,00 EUR/ monatlich 13,00 EUR/ kalendertäglich (30 KT)
Zuschuss des Arbeitgebers nach § 20 MuSchG (inkl. teilweise Sachbezüge)	210,00 EUR/ monatlich 7,00 EUR/ kalendertäglich (30 KT)
Über den Zuschuss nach § 20 MuSchG hinaus gewährte Sachbezüge des Arbeitgebers	
brutto	240,00 EUR/ monatlich* 8,00 EUR/ kalendertäglich (30 KT)*
netto	165,00 EUR/ monatlich 5,50 EUR/ kalendertäglich (30 KT)

* Da die zusätzlich gewährte Brutto-Zahlung des Arbeitgebers die monatliche Freigrenze von 50,00 EUR zusammen mit dem Mutterschaftsgeld und dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld überschreitet, unterliegt diese der Beitragspflicht.

Lösung:

Das (Vergleichs-)Nettoarbeitsentgelt beträgt monatlich 600,00 EUR (entspricht kalendertäglich 20,00 EUR) und liegt somit über dem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld von 13,00 EUR, welches monatlich 390,00 EUR beträgt.

Der „SV-Freibetrag“ wird durch den Zuschuss des Arbeitgebers nach § 20 MuSchG i. H. v. monatlich 210,00 EUR (kalendertäglich 7,00 EUR), der von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen wird, aufgebraucht. Die weitere Brutto-Zahlung des Arbeitgebers i. H. v. monatlich 240,00 EUR (kalendertäglich 8,00 EUR) stellt eine beitragspflichtige Einnahme dar, da die monatliche Freigrenze von 50,00 EUR durch diesen Betrag überschritten wird.

Das Mutterschaftsgeld wird allerdings nur um den Nettobetrag (165,00 EUR) des übersteigenden Betrages gekürzt. Das tägliche Mutterschaftsgeld ist danach um 5,50 EUR (165,00 EUR / [hier] 30 Kalendertage) zu kürzen und ruht in dieser Höhe. Es beträgt somit 7,50 EUR (13,00 EUR – 5,50 EUR) je Kalendertag.

Mutterschaftsgeld

Anmerkung:

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Verfahrens zum „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ als beitragspflichtige Nettoeinnahme 165,00 EUR monatlich zu melden.

Der Zuschuss des Arbeitgebers nach § 20 MuSchG führt nicht zur Kürzung des Mutterschaftsgeldes, soweit dieser zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 EUR monatlich überschreitet. In welcher Form (z. B. Weitergewährung von vermögenswirksamen Leistungen oder Sachbezügen) der Zuschuss geleistet wird, ist unbedeutend.

Übt die Frau mehrere Beschäftigungen aus, ist bilateral zwischen den Arbeitgebern bei der Prüfung abzustimmen, ob durch die weitergewährten Arbeitsentgelte zusammen das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt um 50,00 EUR überschritten wird. Liegt eine Beitragspflicht für das weitergezahlte Arbeitsentgelt vor, meldet jeder Arbeitgeber die Höhe seines anteilig weitergezahlten Arbeitsentgelts an den Sozialversicherungsträger.

Erfüllt der Arbeitgeber den Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt einer Versicherten, die tatsächlich gearbeitet hat, nicht, so geht ihr Anspruch gegen den Arbeitgeber bis zur Höhe des von der Krankenkasse in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlten Mutterschaftsgeldes auf diese über (§ 115 SGB X); die Krankenkasse kann die Ansprüche erforderlichenfalls im Arbeitsgerichtsverfahren verfolgen.

9.5.2.1 Abgrenzung Mutterschaftsgeld – Entgeltfortzahlung

Eine normal verlaufende Schwangerschaft stellt keine Krankheit im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts dar. Dagegen stellt eine Schwangerschaft mit anormalem Verlauf, bei der außergewöhnliche, über das übliche Maß hinausgehende Beschwerden oder sonstige krankhafte Störungen auftreten, eine Krankheit dar (BAG vom 14.11.1984 – 5 AZR 394/82). Eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle kommt jedoch nur für Zeiten außerhalb der Schutzfristen nach § 3 MuSchG in Betracht.

Ab Beginn der Schutzfrist ist trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung nicht mehr verpflichtet, weil ab diesem Zeitpunkt die Arbeitsverhinderung nicht mehr durch die Arbeitsunfähigkeit, sondern durch das Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG ausgelöst wird (ArbG Hamburg vom 04.06.1970).

Mutterschaftsgeld

9.5.3 Mutterschaftsgeld neben Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletzten- und Übergangsgeld

Neben Mutterschaftsgeld kann kein Krankengeld, Übergangsgeld der Rentenversicherung und Versorgungskrankengeld gezahlt werden. Der Anspruch auf Krankengeld ruht, solange Mutterschaftsgeld bezogen wird (§ 49 Abs. 1 Nr. 3a SGB V). Daraus folgt, dass eine Anrechnung der Bezugszeiten von Mutterschaftsgeld auf die Bezugsdauer von Krankengeld (§ 48 Abs. 3 SGB V) vorzunehmen ist, sofern zugleich Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Nach § 16 Abs. 4 BVG ruht der Anspruch auf Versorgungskrankengeld und nach § 65 Abs. 4 SGB IX ruht der Anspruch auf Übergangsgeld der Rentenversicherung für die Zeit des Mutterschaftsgeldbezuges.

Mutterschaftsgeld wird auf das Verletzten- und Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfallversicherung angerechnet (§ 52 Nr. 2 SGB VII), d. h., dass ein Spitzbetrag gezahlt wird, wenn das Mutterschaftsgeld (ggf. zuzüglich des Zuschusses nach § 20 MuSchG) niedriger als das Verletzten- bzw. Übergangsgeld ist.

9.5.4 Mutterschaftsgeld neben Arbeitslosengeld

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 156 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III) ruht während der Zeit des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld.

Mangels einer Ruhensvorschrift in § 24i Abs. 4 SGB V kommt es während einer Sperrzeit der Bundesagentur für Arbeit auch zu einer Zahlung des Mutterschaftsgeldes, wenn die übrigen Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind (vgl. Abschnitt [9.3.1.1 „Nicht-Arbeitnehmerinnen“](#)).

9.5.5 Mutterschaftsgeld neben Urlaubsabgeltung

Gemäß § 24i Abs. 4 Satz 1 SGB V ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld in der Zeit, in der Frauen eine Urlaubsabgeltung nach § 157 SGB III erhalten (vgl. Abschnitt [9.3.1.1 „Nicht-Arbeitnehmerinnen“](#)).

9.5.6 Mutterschaftsgeld neben Elterngeld

Für die Zeit nach der Geburt zu zahlendes Mutterschaftsgeld, das der Mutter nach dem SGB V oder dem KVLG 1989 gezahlt wird, wird mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach § 19 Abs. 2 MuSchG auf das Elterngeld angerechnet (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG). Elterngeld ist danach nur noch zu zahlen, soweit es das Mutterschaftsgeld übersteigt.

Hinsichtlich der Anrechnung des Mutterschaftsgeldes für ein weiteres Kind vor und nach seiner Geburt auf das Elterngeld für ein vorher geborenes Kind gelten die Anrechnungsregelungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und Abs. 2 BEEG.

Mutterschaftsgeld

9.6 Sonstige Abgrenzungen

Vom Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu unterscheiden ist der Anspruch auf

- Mutterschutzlohn bei einem Beschäftigungsverbot gem. § 18 MuSchG,
- Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG bzw. Krankengeld nach § 44 SGB V bei Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaftsbeschwerden mit Krankheitswert oder schwangerschafts-unabhängiger Erkrankungen,
- Entgeltfortzahlung nach § 3a EntgFG bzw. Krankengeld nach § 44a SGB V bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Spende von Organen oder Geweben,
- Fortzahlung des Arbeitslosengeldes nach § 146 SGB III bzw. Krankengeld nach § 47b SGB V bei einem absoluten Beschäftigungsverbot für arbeitslose Frauen (§ 2 Abs. 3 Satz 3 Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung)
- Zahlung des Arbeitslosengeldes bei einem relativen Beschäftigungsverbot für arbeitslose Frauen (§ 3 Abs. 2 6. Spiegelstrich Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung)

Anlage – Auflistung der verwiesenen Anlagen

10. Anlage – Auflistung der verwiesenen Anlagen

- 10.1 Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV**
- 10.2 Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung**
- 10.3 Anlage 1.3 zum Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V**
- 10.4 Gemeinsames Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII**
- 10.5 Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung**
- 10.6 Orientierungspapier des BMFSFJ sowie des BMG und BMAS „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“**
- 10.7 Befristete Vereinbarung über im Wege der Videobetreuung erbringbare Leistungen der Hebammenhilfe vom 17.02.2022**
- 10.8 Vergütungsvereinbarung (Anlage 2) zum Vertrag nach § 125 Abs. 1 SGB V für Physiotherapie**