

AOK-Bundesverband, Bonn
BKK Bundesverband, Essen
IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach
See-Krankenkasse, Hamburg
Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, Kassel
Bundesknappschaft, Bochum
Verband der Angestellten-Krankenkassen e.V., Siegburg
AEV-Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg

Gemeinsames Rundschreiben
zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

vom 23. Februar 2005

1	Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.....	6
1.1	Aufzählung der Leistungen.....	7
1.2	Verweisungen.....	7
2	Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe	8
2.1	Ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung	8
2.1.1	Begriff der ärztlichen Betreuung.....	8
2.1.2	Ärztliche Betreuung als vorbeugende Maßnahme	9
2.1.3	Ärztliche Betreuung als heilende Maßnahme.....	10
2.1.4	Ärztliche Betreuung als Hilfe bei der Entbindung	10
2.1.5	Gymnastik während der Schwangerschaft zur Geburtsvorbereitung	10
2.1.6	Gymnastik und Massage während des Wochenbetts	10
2.1.7	Leistungserbringung.....	11
2.2	Hebammenhilfe	11
2.3	Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln	12
3	Stationäre Entbindung	13
3.1	Begriff „Stationäre Entbindung“	13
3.2	Dauer des Anspruchs	14
3.3	Abgrenzung zur Krankenhausbehandlung	14
3.4	Keine Zuzahlung während der stationären Entbindung	15
3.5	Wahlrecht unter den Krankenhäusern und den anderen Einrichtungen ...	16
4	Häusliche Pflege.....	17
4.1	Inhalt der Leistung	17
4.2	Dauer der Leistung	17
4.3	Umfang der Leistung	17
4.4	Abgrenzung zur häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V	18
4.5	Ausführung der Leistung	18
4.6	Verfahren.....	19
5	Haushaltshilfe.....	20
5.1	Inhalt der Leistung	20
5.2	Anspruchsvoraussetzungen	20
5.3	Umfang der Leistung	22
5.4	Dauer der Leistung	22

5.5	Ausführung der Leistung	23
5.6	Verfahren.....	23
6	Betriebs- und Haushaltshilfe in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung.....	24
6.1	Allgemeines.....	25
6.2	Haushaltshilfe als Gesetzesleistung.....	25
7	Mutterschaftsgeld.....	26
7.1	Grundsätzliches.....	28
7.1.1	Personenkreis	28
7.1.2	Leistungsauslösende Tatbestände.....	29
7.2	Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts	30
7.2.1	Schutzfristen.....	30
7.2.1.1	Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG.....	30
7.2.1.2	Schutzfrist nach der Entbindung nach § 6 Abs.1 MuSchG.....	31
7.2.2	Beschäftigungsverhältnis	31
7.2.2.1	Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses bei Beginn der Schutzfrist	31
7.2.2.1.1	Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses.....	31
7.2.2.1.2	Beschäftigung in Heimarbeit.....	32
7.2.2.2	Zulässige Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber	32
7.2.2.3	Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs	35
7.2.2.4	Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Erziehungsgeldbezuges (erneute Schwangerschaft).....	35
7.2.2.5	Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist.....	36
7.2.2.6	Ende des Beschäftigungsverhältnisses vor Beginn der Schutzfrist.....	37
7.2.2.7	Günstigkeitsprüfung.....	38
7.2.3	Ausgangszeitraum für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes	38
7.2.3.1	Ausgangszeitraum von drei Monaten	38
7.2.3.2	Änderungen des Inhalts des Arbeitsverhältnisses.....	43
7.2.4	Höhe und Berechnung des Mutterschaftsgeldes	44
7.2.4.1	Begriff Arbeitsentgelt	44
7.2.4.2	Nettoarbeitsentgelt.....	44
7.2.4.3	Rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts	46
7.2.4.4	Mehrere Arbeitsverhältnisse	46
7.2.4.5	Ermittlung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts.....	49
7.2.4.5.1	Volle Arbeitsleistung der Versicherten im Ausgangszeitraum	49

7.2.4.5.2	Arbeitsausfälle, die zu Lasten der Versicherten gehen	50
7.2.4.5.3	Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen.....	51
7.2.4.5.4	Gleitzonenregelung nach § 20 Abs. 2 SGB IV.....	54
7.2.4.5.5	Auswirkungen von Entgeltumwandlungen auf die Mutterschaftsgeld- berechnung.....	54
7.2.4.6	Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten.....	54
7.2.4.7	Höchstbetrag	55
7.2.4.8	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	56
7.2.4.8.1	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber.....	56
7.2.4.8.2	Zuschuss zu Lasten des Bundes bei zulässiger Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses	58
7.2.4.8.3	Zuschuss nach § 14 Abs. 3 MuSchG zu Lasten des Bundes bei Insolvenz des Arbeitgebers.....	59
7.3	Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes	61
7.3.1	Personenkreis (RVO-Recht).....	61
7.3.1.1	Nicht-Arbeitnehmerinnen	61
7.3.1.2	Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss.....	63
7.3.2	Personenkreis (KVLG-Recht).....	64
7.3.3	Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der werdenden Mutter	65
7.3.4	Berechnung des Mutterschaftsgeldes	65
7.3.5	Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld	67
7.4	Zahlung von Mutterschaftsgeld	68
7.4.1	Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung.....	69
7.4.2	Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag.....	69
7.4.3	Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung	70
7.4.3.1	Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld (§ 200 Abs. 3 S. 2 RVO/§ 29 Abs. 4 S. 2 KVLG).....	70
7.4.3.1.1	Verlängerung der Anspruchsdauer für Frauen, die im Rahmen der Günstigkeitsprüfung einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben	73
7.4.3.1.2	Verlängerung der Anspruchsdauer für den Personenkreis nach § 200 Abs. 2 Satz 5 RVO bzw. § 29 Abs. 2 Satz 5 KVLG	74
7.4.4	Vorzeitiges Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld	76
7.5	Ruhen des Mutterschaftsgeldes	77
7.5.1	Allgemeines.....	77
7.5.2	Mutterschaftsgeld neben Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen	77
7.5.3	Mutterschaftsgeld neben Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletzten- und Übergangsgeld.....	79

7.5.4	Mutterschaftsgeld neben Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld	79
7.5.5	Mutterschaftsgeld neben Erziehungsgeld	80

Anhang

Anlage 1: Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Mutterschaftsgeld

1 Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 195 RVO

(1) Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

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

(2) Für die Leistungen nach Absatz 1 gelten die für die Leistungen nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. § 16 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt nicht für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Bei Anwendung des § 65 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleiben die Leistungen nach Absatz 1 unberücksichtigt.

§ 22 KVLG

(1) Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

- 1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,*
- 2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,*
- 3. stationäre Entbindung,*
- 4. häusliche Pflege,*
- 5. Betriebshilfe, Haushaltshilfe,*

6. Mutterschaftsgeld.

(2) Für die Leistungen nach Absatz 1 gelten die für die Leistungen nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. § 16 Abs. 1 Fünften Buch Sozialgesetzbuch gilt nicht für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Bei Anwendung des § 65 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleiben die Leistungen nach Absatz 1 unberücksichtigt.

1.1 Aufzählung der Leistungen

§ 195 Abs. 1 RVO und § 22 Abs. 1 KVLG enthalten eine katalogmäßige Aufzählung der Leistungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erbracht werden; materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzungen enthalten diese Vorschriften nicht.

1.2 Verweisungen

Für die in § 195 Abs. 1 RVO und § 22 Abs. 1 KVLG genannten Leistungen gelten die für Leistungen nach dem SGB V maßgebenden Vorschriften entsprechend, es sei denn, es ist in den §§ 195 bis 200 RVO/§§ 22 bis 29 KVLG 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 (§ 200 RVO/§ 29 KVLG) bezieht. Schließlich bleiben die Leistungen nach § 195 Abs. 1 RVO/§ 22 Abs. 1 KVLG bei Anwendung der Erprobungsregelung über die Beitragsrückzahlung nach § 65 Abs. 2 SGB V a. F. unberücksichtigt, so dass Leistungen aus Anlass der Schwangerschaft und Mutterschaft die Beitragsrückzahlung nicht beeinträchtigen.

2 Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

§ 196 RVO/§ 23 KVLG

(1) Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge sowie auf Hebammenhilfe. 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.

(2) Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung gelten die §§ 31 Abs. 3, 32 Abs. 2 und 33 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht.

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

2.1.1 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 kardiotokegraphische Untersuchungen, Ultraschalldiagnostik, Fruchtwasseruntersuchungen usw. -
- Serologische Untersuchungen auf Infektionen
- z. B. Lues, Röteln, Hepatitis B
 - 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 - Mutterschafts-Richtlinien).

2.1.2 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 kariesauslösenden schädlichen Keime und die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies auf das Kleinkind. Um zu erkennen, wie hoch das Übertragungsrisiko von Karieskeimen durch die Mutter ist, können auch einfache bakteriologische Speicheltests (z. B. Nachweis auf Streptokokkus Mutans) angezeigt sein. Die Mutterschafts-Richtlinien 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. Für Maßnahmen zur Schwangerenvorsorge nach § 196 Abs. 1 RVO und § 23 Abs. 1 KVLG ist keine Praxisgebühr zu

leisten (§ 28 Abs. 4 Satz 2 SGB V).

2.1.3 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 Nr. 4 SGB V).

2.1.4 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 Ausführungen in Abschnitt 2.2).

2.1.5 Gymnastik während der Schwangerschaft zur Geburtsvorbereitung

Gymnastische Übungen, Entspannungsübungen und Übungen der Atemtechnik gehören zur Geburtsvorbereitung und sind nach den Nrn. 7 und 8 des Gebührenverzeichnisses (Anlage zu § 2 Abs. 1 HebGV) im Rahmen der Leistungen der Mutterschaftsvorsorge und Schwangerenbetreuung als Hebammenhilfe abrechnungsfähig (vgl. auch § 134 Abs. 1 SGB V).

Sofern die Schwangere an gymnastischen Übungsveranstaltungen teilnimmt, die von anderen Stellen (z. B. Vertragskrankengymnasten) angeboten und durchgeführt werden, kann eine Kostenbeteiligung/-übernahme der Krankenkasse in Betracht kommen.

2.1.6 Gymnastik und Massage während des Wochenbetts

Gymnastik und Massage während des Wochenbetts sind in den Mutterschafts-Richt-

linien 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 in Gruppen nach der Nr. 40 des Gebührenverzeichnisses (Anlage zu § 2 Abs. 1 HebGV) im Rahmen der Hebammenhilfe. Ebenso kann eine Kostenübernahme bei Inanspruchnahme von Vertragskrankengymnasten in Betracht kommen.

2.1.7 Leistungserbringung

Bei der Inanspruchnahme der ärztlichen Betreuung hat die Frau ihre Krankenversicherungskarte vorzulegen. 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 der Mutterschaftshilfe zu erbringen hat.

2.2 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 bei Unterweisung in der Gruppe.

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

Freiberuflich tätige Hebammen oder freiberuflich tätige Entbindungspfleger können zu Lasten der Krankenkassen nur die im Gebührenverzeichnis (Anlage zu § 2 Abs. 1 HebGV) genannten Leistungen erbringen (vgl. § 134 Abs. 1 SGB V). Darüber hinaus können nach der HebGV Wegegelder und Auslagen abgerechnet werden. Gleiches

gilt im Falle einer ambulanten Entbindung in einer von einer Hebamme bzw. Entbindungspfleger unterhaltenen Einrichtung.

Das 2. Fallpauschalenänderungsgesetz sieht mit Wirkung ab 01.01.2007 die Überführung der HebGV in ein Vertragsmodell (Vergütungsvereinbarungen im Rahmen des SGB V) vor.

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

Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung erhält die Versicherte Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel. Die Zuzahlungsregelungen der §§ 31 Abs. 3, 32 Abs. 2 und 33 Abs. 2 SGB V finden keine Anwendung (§ 196 Abs. 2 RVO/§ 23 Abs. 2 KVLG).

Im Übrigen gelten insbesondere die §§ 31 Abs. 1 und 2, 32 Abs. 1 SGBV und damit die Regelungen über ausgeschlossene Arznei- und Heilmittel (§ 34 SGB V) sowie über Festbeträge (§ 35 SGB V); dies ergibt sich aus § 195 Abs. 2 Satz 1 RVO (§ 22 Abs. 2 Satz 1 KVLG) in Verbindung mit § 196 Abs. 2 RVO (§ 23 Abs. 2 KVLG).

3 Stationäre Entbindung

§ 197 RVO/§ 24 KVLG

Wird die Versicherte zur Entbindung in ein Krankenhaus oder eine andere Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene auch Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung, für die Zeit nach der Entbindung jedoch für längstens sechs Tage. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

3.1 Begriff „Stationäre Entbindung“

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 der stationären Behandlung bedarf und wegen Krankheit in eine andere Abteilung desselben Krankenhauses oder in ein anderes Krankenhaus verlegt wird, liegt in der Person des Neugeborenen ein eigener Versicherungsfall vor. Insoweit ist die Leistungspflicht der Krankenkasse des Neugeborenen gegeben.

Erfolgt die Entbindung in einer Einrichtung, mit der kein Vertrag zur stationären Durchführung der Geburtshilfe besteht, ist eine Kostenübernahme nach § 197 RVO/§ 24 KVLG nicht möglich (vgl. hierzu aber Abschnitt 2.2 zu § 196 RVO/§ 23 KVLG).

3.2 Dauer des Anspruchs

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 beträgt nach der Entbindung längstens sechs Tage; der Entbindungstag wird nicht in die Frist eingerechnet (§ 26 Abs. 1 SGB X in Verbindung mit § 187 Abs. 1 BGB).

Sofern die Frau über den sechsten Tag nach der Entbindung hinaus in stationärer Behandlung verbleiben muss, ist von diesem Tag an Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V zu gewähren. Dies gilt selbst dann, wenn es sich um eine Krankheit handelt, die Folge der Entbindung ist.

Treten nach einer ambulanten Entbindung oder einer Entbindung in einer anderen stationären Vertragseinrichtung Komplikationen auf, so dass es zur Aufnahme in ein Krankenhaus kommt, handelt es sich auch bei der Behandlung im Krankenhaus in analoger Anwendung der Regelung nach § 197 Satz 2 RVO bzw. § 24 Satz 2 KVLG bis zu sechs Tage nach der Entbindung um eine "stationäre Entbindung".

3.3 Abgrenzung zur Krankenhausbehandlung

Sofern sich eine Frau bereits in Krankenhausbehandlung befindet und nach der Entbindung nicht auf die Entbindungsstation verlegt wird, handelt es sich vom Entbindungstag an gleichwohl um stationäre Entbindung (§ 197 RVO/§ 24 KVLG). Ebenso handelt es sich bis zum Ablauf des sechsten Tages nach der Entbindung um stationäre Entbindung, wenn die Frau während der ersten sechs Tage 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.

3.4 Keine Zuzahlung während der stationären Entbindung

Die stationäre Entbindung ist keine Krankenhausbehandlung. § 197 Satz 2 RVO/§ 24 Satz 2 KVLG schreiben vor, dass für den Zeitraum der stationären Entbindung kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung besteht. Deshalb ist keine Zuzahlung zu entrichten.

Aufgrund der klaren gesetzlichen Regelung in § 197 RVO/§ 24 KVLG sind unabhängig von der Abrechnungsgrundlage (z. B. DRG) des Krankenhauses bei einer Verweildauer von mehr als 6 Tagen nach der Entbindung ab dem 7. Tag Zuzahlungen nach § 39 Abs. 4 SGB V zu entrichten. Die Tage vor der Entbindung sind ebenfalls zuzahlungsfrei, wenn der Grund der Aufnahme die Entbindung ist.

Beispiel 1:

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

Lösung:

Stationäre Entbindung nach § 197 RVO/§ 24 KVLG vom 16.07. bis 26.07. Für die Zeit vom 27.07. bis 29.07. sind Zuzahlungen nach § 39 Abs. 4 SGB V zu entrichten.

Beispiel 2:

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

Lösung:

Stationäre Entbindung nach § 197 RVO/§ 24 KVLG vom 06.09. bis 12.09.
Für die Zeit vom 28.08. bis 05.09. (9 Tage) und vom 13.09. bis 20.09. (8 Tage) sind Zuzahlungen nach § 39 Abs. 4 SGB V zu entrichten.

3.5 Wahlrecht unter den Krankenhäusern und den anderen Einrichtungen

Die Versicherte kann die stationäre Einrichtung zur Entbindung grundsätzlich frei wählen. Nach § 197 Satz 3 RVO/§ 24 Satz 3 KVLG 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.

4 Häusliche Pflege

§ 198 RVO/§ 25 KVLG

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

4.1 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.

4.2 Dauer der Leistung

Eine Begrenzung der häuslichen Pflege ist nicht vorgesehen. Sie ist deshalb solange zu gewähren, wie sie von einem Arzt oder einer Hebamme (vgl. Abschnitt 4.6) 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.

4.3 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 § 198 RVO/§ 25 KVLG muss im Gegensatz zur häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V nicht im eigenen Haushalt oder in dem ihrer Familie erbracht werden. Sie kann deshalb z. B. auch im Haushalt einer Bekannten der Versicherten durchgeführt werden. Die Zuzahlungsregelungen nach § 61 Satz 3 SGB V gelten nicht.

4.4 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 (z. B. bei Schwangerschaftsbeschwerden) nicht vorliegt. Deshalb kann im Rahmen der häuslichen Pflege auch keine Behandlungspflege in Betracht kommen.

4.5 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 abzusehen, 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.

4.6 Verfahren

Die häusliche Pflege ist bei der Krankenkasse grundsätzlich vor dem Tätigwerden der Pflegekraft zu beantragen. Diesem Antrag ist eine Bescheinigung eines Arztes 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 § 198 RVO/§ 25 KVLG 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 war.

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.

5 Haushaltshilfe

§ 199 RVO

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 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

5.1 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, Pflege der Kleidung und der Wohnräume. Darüber hinaus erstreckt sie sich auf die Betreuung und Beaufsichtigung der Kinder.

5.2 Anspruchsvoraussetzungen

Haushaltshilfe nach § 199 RVO 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 § 199 RVO setzt – im Gegensatz zur Haushaltshilfe nach § 38 SGB V – nicht voraus, dass in dem Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren oder ein behindertes Kind lebt.

Der Anspruch auf Haushaltshilfe nach § 199 RVO 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 z. B. durch eine Hausangestellte verrichtet wurden.

Ein Anspruch auf Haushaltshilfe aus Anlass der Entbindung besteht sowohl bei einer stationären als auch bei einer Hausentbindung.

Für den Anspruch nach § 199 RVO 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 7.5.2 zu § 200 RVO/§ 29 KVLG). Es handelt sich um Befindlichkeitsstörungen, die für die Schwangerschaft typisch sind und mit ihr kommen und gehen (BSG vom 15.09.1977 – 6 RKa 6/77 – USK 77179).

Während der Schwangerschaft wird deshalb Haushaltshilfe nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht kommen (z. B. wenn die Schwangere nach ärztlicher Anordnung Bettruhe einhalten muss).

Beispiel:

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 § 199 RVO. Droht hingegen eine akute Fehlgeburt und ist deshalb eine intensive ambulante ärztliche Behandlung notwendig, so handelt es sich versicherungsrechtlich um eine Krankheit, die ursächlich für die Verhinderung der Haushaltsweiterführung ist. § 199 RVO scheidet somit als Leistungsgrundlage aus.

5.3 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 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, 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 - USK 7770).

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.

5.4 Dauer der Leistung

Eine Begrenzung der Haushaltshilfe ist nicht vorgesehen. Sie ist deshalb solange zu gewähren, wie sie von einem Arzt oder einer Hebamme (vgl. Abschnitt 5.6) 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.

Im Interesse der Gleichbehandlung von Müttern, die zu Hause entbinden, mit denjenigen, die stationäre Entbindung in Anspruch nehmen, muss zumindest für den Entbindungstag und für die ersten 6 Tage nach der Entbindung immer § 199 RVO die Anspruchsgrundlage für die Haushaltshilfe sein.

5.5 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. 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 Schwägerte bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet; die Krankenkasse kann jedoch die erforderlichen Fahrkosten und den Verdienstaufschlag erstatten, wenn die Erstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst für eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht.

5.6 Verfahren

Die Haushaltshilfe ist - von dringenden Fällen abgesehen - vor ihrer Inanspruchnahme bei der Krankenkasse zu beantragen. Diesem Antrag ist eine Bescheinigung eines Arztes beizufügen, die Angaben über die voraussichtliche Dauer und die Erforderlichkeit der Maßnahme enthält.

Eine generelle Berechtigung zur Ausstellung einer Bescheinigung über die Notwendigkeit einer Haushaltshilfe nach § 199 RVO (§ 27 Abs. 2 KVLG) 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 war.

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.

6 Betriebs- und Haushaltshilfe in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

Betriebshilfe

§ 26 KVLG

(1) Die Satzung kann bestimmen, dass für versicherungspflichtige landwirtschaftliche Unternehmer an Stelle von Mutterschaftsgeld Betriebshilfe während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung, nach Mehrlings- und Frühgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung, gewährt wird, wenn die Bewirtschaftung des Unternehmens gefährdet ist. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen ist § 6 Abs. 1 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.

(2) Die Satzung kann die Betriebshilfe erstrecken auf

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

Haushaltshilfe

§ 27 KVLG

(1) Die Satzung kann bestimmen, dass für landwirtschaftliche Unternehmer Haushaltshilfe gewährt wird, wenn der Versicherten, dem Ehegatten des Versicherten oder dem versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen, letzterem, sofern er die Aufgaben des versicherten landwirtschaftlichen Unternehmers ständig wahrnimmt, wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich und diese auf andere Weise nicht sicherzustellen ist.

(2) Die sonstigen in der Krankenversicherung der Landwirte Versicherten mit eigenem Haushalt erhalten Haushaltshilfe, 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.

Ersatzkräfte

§ 28 KVLG

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

6.1 Allgemeines

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

6.2 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 (§ 27 Abs. 2 KVLG). Deshalb gelten für diese Versicherten die Ausführungen zu § 199 Satz 1 RVO, Abschnitt 5.1 bis 5.4 und 5.6, entsprechend. Hinsichtlich der Ersatzkraft und der Kostenerstattung für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft gilt § 28 KVLG.

7 Mutterschaftsgeld

§ 200 RVO

(1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.

(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes aufgelöst 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 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens dreizehn Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zu Grunde zu legen. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Übersteigt das Arbeitsentgelt dreizehn Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder vom Bund nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

(3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes 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 mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer vor der Geburt entsprechend.

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

§ 29 KVLG

(1) Die in Absatz 2 und 3 genannten weiblichen Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.

(2) Für

- 1. versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind,*
- 2. sonstige Mitglieder,*

die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes aufgelöst 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 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens dreizehn Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsver-säumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das durchschnittliche kalender-tägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zu Grunde zu legen. Für Mit-glieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Übersteigt das Arbeitsentgelt dreizehn Euro kalendertäglich, wird der über-steigende Betrag vom Arbeitgeber oder vom Bund nach den Vorschriften des Mutter-schutzgesetzes gezahlt.

(3) Für

- 1. versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversiche-rungspflichtig sind, jedoch die Voraussetzungen für den Bezug des Mutter-schaftsgeldes nach Absatz 2 nicht erfüllen,*
- 2. mitarbeitende Familienangehörige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind,*

3. die in § 5 des Abs. 1 Nr. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genannten Versicherten

wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

(4) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes 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 mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer vor der Geburt entsprechend.

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

7.1 Grundsätzliches

7.1.1 Personenkreis

Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben weibliche Mitglieder, die

- bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder
- wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG kein Arbeitsentgelt erhalten.

§ 200 Abs. 1 RVO/ § 29 Abs. 1 KVLG unterscheiden 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 Abs.

2 und § 6 Abs. 1 MuSchG kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Hierzu gehören z. B.

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

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

Frauen, 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.

Da nur Mitglieder Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, können familienversicherte Frauen kein Mutterschaftsgeld erhalten. Ebenso kommen nachgehende Leistungsansprüche nach § 19 SGB V nicht in Betracht.

7.1.2 Leistungsauslösende Tatbestände

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

- der Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG,
- das Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der werdenden Mutter ausgehend vom voraussichtlichen Entbindungstermin (BSG vom 29.04.1971 - 3 RK 3/71 - USK 7175),
- der Beginn der sechsten Woche vor der tatsächlichen Entbindung (§ 200 Abs. 3 Satz 1 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 1 KVLG)
oder
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG.

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

7.2 Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts

Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts (§ 200 Abs. 2 Satz 1-6 RVO/§ 29 Abs. 2 KVLG) besteht für Mitglieder, die

- bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG

- in einem Arbeitsverhältnis stehen oder
- in Heimarbeitsbeschäftigt sind

oder

deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 MuSchG vom Arbeitgeber/Auftraggeber zulässig aufgelöst worden ist.

7.2.1 Schutzfristen

7.2.1.1 Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Abs. 2 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. Die Schutzfrist beginnt mit dem 42. Tag vor dem mutmaßlichen Entbindungstag. Der Beginn der Schutzfrist bestimmt sich nach der beim Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 MuSchG vorzulegenden Bescheinigung. Der nach dem mutmaßlichen Entbindungstag errechnete Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ändert sich nicht, wenn sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung geirrt haben; die Schutzfrist von sechs Wochen verkürzt oder verlängert sich vielmehr entsprechend (§ 5 Abs. 2 Satz 2 MuSchG).

Zur Bestimmung des Beginns der Schutzfrist kann sowohl die dem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 MuSchG vorliegende Bescheinigung als auch das der Krankenkasse ein-

gereichte Zeugnis nach § 200 Abs. 3 Satz 3 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 3 KVLG verwendet werden. Sofern die Daten über den mutmaßlichen Entbindungstag voneinander abweichen sollten, ist für die Bestimmung des Beginns der Schutzfrist die Bescheinigung nach § 5 Abs. 2 MuSchG maßgebend.

7.2.1.2 Schutzfrist nach der Entbindung nach § 6 Abs.1 MuSchG

Während der ersten 8 Wochen (56 Tage) nach der Entbindung darf die Versicherte nicht beschäftigt werden. Bei Mehrlings- oder Frühgeburten (vgl. Abschnitt 7.4.3) verlängert sich der Zeitraum auf 12 Wochen (84 Tage). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen 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.

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 widerrufen.

7.2.2 Beschäftigungsverhältnis

7.2.2.1 Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses 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 Beschäftigungsverhältnis steht. Der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses nach § 200 Abs. 2 RVO/§ 29 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 KVLG ist identisch mit dem des § 1 MuSchG. Das Beschäftigungsverhältnis muss bei Beginn der Schutzfrist noch bestehen oder während der Schwangerschaft zulässig aufgelöst worden sein (siehe Abschnitt 7.2.2.2).

7.2.2.1.1 Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses

Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses spielen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld keine Rolle. Deshalb gelten als Arbeitsverhältnis auch nur vorübergehend ausgeübte und geringfügig entlohnte Beschäftigungen. 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 7.3.1.2).

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 7.2.2.3). 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 zwischenstaatliche oder überstaatliche Vorschriften dies vorsehen (so z. B. Artikel 18 VO (EWG) Nr. 1408/71).

7.2.2.1.2 Beschäftigung in Heimarbeit

Der Begriff der „in Heimarbeit Beschäftigten“ des § 200 Abs. 2 Satz 1 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 1 KVLG ist mit dem des § 1 Nr. 2 MuSchG identisch. Voraussetzung ist auch hier, dass die Beschäftigung in Heimarbeit bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG noch besteht oder während der Schwangerschaft oder Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG zulässig durch den Auftraggeber/Zwischenmeister aufgelöst wurde (siehe Abschnitt 7.2.2.2).

7.2.2.2 Zulässige Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Steht das Mitglied bei Beginn der Schutzfrist nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis, so besteht dennoch ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn ein vorher bestandenes Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft des Mitgliedes oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 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.

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 oder ihrer Lage bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklärt (§ 9 Abs. 3 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 Nr. 2 MuSchG gleichgestellt sind, werden auch in den begünstigten Personenkreis einbezogen, wenn die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG erfüllt sind.

Eine Kündigungszulassung muss grds. 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 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 durch die Krankenkasse zu Lasten des Bundes gezahlt.

In den Bundesländern gibt es für alle Beschäftigungsbereiche (einschließlich den bergbaulichen Betrieben und dem öffentlichen Dienst) unterschiedliche Behörden, die den im Sinne des § 9 Abs. 3 MuSchG vorgesehenen Arbeitsschutz als zuständige oberste Landesbehörde oder als die von ihr bestimmte Stelle wahrnehmen. Im Einzelnen ist/sind das in

Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	die örtlich zuständigen Gewerbeaufsichtsämter
Berlin	das Landesamt für Arbeitsschutz und technische Sicherheit
Hamburg	das Amt für Arbeitsschutz
Hessen und Nordrhein-Westfalen	der örtlich zuständige Regierungspräsident
Bayern	für die nordbayerischen Gewerbeaufsichtsamtsbezirke das Gewerbeaufsichtsamt Nürnberg und für die südbayerischen Gewerbeaufsichtsamtsbezirke das Gewerbeaufsichtsamt München-Land

Rheinland-Pfalz	das Landesgewerbeamt für Rheinland-Pfalz (entsprechende Anträge sollen bei den örtlich zuständigen Gewerbeaufsichtsämtern eingereicht werden)
Saarland	Landesamt für Arbeitssicherheit, Immissionschutz und Gesundheit
Brandenburg	das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Mecklenburg-Vorpommern	das Gewerbeaufsichtsamt
Sachsen und Sachsen-Anhalt	das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt
Thüringen	das Amt für Arbeitsschutz

Die in Kenntnis der Schwangerschaft oder der Entbindung ausgesprochene Kündigung ist nichtig, wenn keine Zulässigkeitserklärung vorliegt. Aus mutterschutzrechtlicher Sicht ist dann von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Es besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts bis zur Höhe von 13 EUR je Kalendertag, zuzüglich des Arbeitgeberzuschusses nach § 14 Abs. 1 MuSchG.

Wird die Kündigung in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochen, gilt das Beschäftigungsverhältnis als beendet, wenn die Frau auch nach Erhalt der Kündigung dem Arbeitgeber die Schwangerschaft schuldhaft nicht innerhalb von zwei Wochen mitteilt (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Bei einem derartigen Sachverhalt handelt es sich nicht um eine zulässige Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des Mutterschutzrechts (BSG vom 10.09.1975 - 3 RK 12/74 - USK 75113). Auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus einem anderen Grund (z. B. durch Fristablauf) endet, gilt die Auflösung nicht als zulässig im Sinne des § 9 Abs. 3 MuSchG.

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 - Beschluss vom 21.04.1971 - GS 1/68 - USK 71204). Auch durch andere Arbeitskampfmaßnahmen (z. B. Streik) wird ein Arbeitsverhältnis nicht zulässig aufgelöst.

7.2.2.3 Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs

Endet bei Mitgliedern der unbezahlte Urlaub während der Schutzfristen, besteht erst ab diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld (vgl. BSG vom 17.02.2004, Az. B 1 KR 7/02 R).

Beispiel:

Seit Jahren Arbeitnehmerin	
Geburt des ersten Kindes	17.06.2001
Ende der Elternzeit	16.06.2004
Vereinbarung unbezahlter Sonderurlaub vom	17.06. bis 31.08.2004
mitgliedschaftserhaltende Wirkung des	
unbezahlten Urlaubs (§ 7 Abs. 3 S. 1 SGB IV) vom	17.06. bis 16.07.2004
Versicherung nach § 192 Abs. 2 SGB V ab	17.07.2004
Geplante Arbeitsaufnahme	01.09.2004
Erneute Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ab	25.07.2004
Entbindung am	05.09.2004

Lösung:

Da eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht, wird ab der geplanten Arbeitsaufnahme Mutterschaftsgeld gezahlt. Mutterschaftsgeld wird vom 01.09. bis 04.09.2004, für den Entbindungstag 05.09.2004 und vom 06.09. bis 31.10.2004 gezahlt.

Besteht hingegen während der gesamten Schutzfristen unbezahlter Urlaub, so besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld (BSG vom 08.03.1995 - 1 RK 10/94 - USK 9514).

7.2.2.4 Beginn der Schutzfrist während der Elternzeit und/oder des Erziehungsgeldbezuges (erneute Schwangerschaft)

Mitglieder mit Anspruch auf Krankengeld, deren Mitgliedschaft während der Elternzeit (mit oder ohne Erziehungsgeldbezug) fortbesteht, haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn eine neue Schutzfrist während dieser Zeit beginnt (Mutterschafts-

geld ist ggf. neben Erziehungsgeld zu zahlen). Solange das Arbeitsverhältnis besteht, ist Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts zu zahlen. Ein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht während der Elternzeit nach § 14 Abs. 4 MuSchG nicht.

Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis bei Beginn der neuen Schutzfrist beendet ist, deren Mitgliedschaft jedoch allein aufgrund des Bezuges von Erziehungsgeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V/§ 25 Abs. 1 Nr. 1 KVLG 1989 erhalten bleibt, haben nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (BSG vom 08.08.1995 - 1 RK 21/94 - USK 9518) keinen (erneuten) Anspruch auf Mutterschaftsgeld, weil die Frau bei Schutzfristbeginn nicht (mehr) in einem Arbeitsverhältnis steht und ihr somit wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt entgeht. Außerdem beinhaltet die nach beendetem Beschäftigungsverhältnis allein aufgrund des Bezuges von Erziehungsgeld fortgesetzte Mitgliedschaft keinen Anspruch auf Krankengeld.

7.2.2.5 Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist

Beginnt ein Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Voraussetzung ist auch hier das Bestehen einer Mitgliedschaft. Das Mutterschaftsgeld ist bei diesem Sachverhalt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an zu zahlen. 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.

Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der GKV ist, dass ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis zustande kommt. Kommt es aufgrund der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 MuSchG tatsächlich nicht zur Arbeitsaufnahme und wird kein Arbeitsentgelt gezahlt, führt der Beginn eines Arbeitsverhältnisses nicht zu einer Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dementsprechend kann bei derartigen Fallgestaltungen eine Mutterschaftsgeldzahlung nur begründet werden, wenn zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Mitgliedschaft nach anderen gesetzlichen Regelungen (z. B. freiwillige Versicherung nach § 9 SGB V) besteht.

Beispiel 1:

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.

Es besteht eine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse nach § 9 SGB V.

Lösung:

Da eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht, wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses als Angestellte Mutterschaftsgeld gezahlt.

Beispiel 2:

Schulbesuch bis 30.06. (familienversichert oder privat krankenversichert). Zum 01.07. ist eine Beschäftigung als Auszubildende vereinbart. Entbindung erfolgt am 05.07.

Lösung:

Da eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse nicht besteht, kann ab Beginn des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses kein Mutterschaftsgeld gezahlt werden.

7.2.2.6 Ende des Beschäftigungsverhältnisses vor Beginn der Schutzfrist

Nach § 200 Abs. 2 RVO/§ 29 Abs. 2 KVLG ist Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts, dass das Beschäftigungsverhältnis entweder

- bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG noch besteht (vgl. hierzu Ausführungen unter Abschnitt 7.2.2.1 bis 7.2.2.1.2 und 7.2.2.4),
- zulässig aufgelöst worden ist (vgl. hierzu Ausführungen unter Abschnitt 7.2.2.2).
oder

- während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt (vgl. Abschnitt 7.2.2.5).

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 kann jedoch dann ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes entstehen, wenn im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis eine freiwillige Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld begründet wird oder sich die Mitgliedschaft z. B. wegen des Bezuges von Krankengeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V fortsetzt (vgl. Abschnitt 7.3).

7.2.2.7 Günstigkeitsprüfung

Besteht bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG kein Beschäftigungsverhältnis und entbindet die Frau früher, so ist ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag eine erneute Überprüfung des Anspruchs vorzunehmen.

Beispiel:

Voraussichtliche Entbindung	10.08.
Beginn Schutzfrist § 3 Abs. 2 MuSchG	29.06.
Ende Arbeitsverhältnis	31.05.
Tatsächliche Entbindung	10.07.
Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit	29.05.

Lösung:

Der leistungsauslösende Tatbestand ist am 29.05. eingetreten (vgl. Abschnitt 7.1.2). Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes (in Höhe des Krankengeldes) erfolgt ab 01.06. (vgl. Abschnitt 7.3.1.2), da sie bis 31.05. gearbeitet hat.

7.2.3 Ausgangszeitraum für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes

7.2.3.1 Ausgangszeitraum von drei Monaten

Als Mutterschaftsgeld wird nach § 200 Abs. 2 Satz 1 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 1 KVLG das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG gezahlt. Ein „abgerechneter“ Kalendermonat ist ein Zeitraum, für den der Betrieb üblicherweise die Entgeltabrechnung abgeschlossen hat, ohne dass es auf den betriebsübli-

chen Zahltag, den Zeitpunkt der Auszahlung oder der Bankgutschrift ankommt. Ferner ist es ohne Bedeutung, ob das Mitglied in jedem der drei Kalendermonate des Ausgangszeitraums Arbeitsentgelt beanspruchen kann; es genügt, wenn zumindest für einen Teil in jedem der drei Kalendermonate des Ausgangszeitraums Arbeitsentgelt abgerechnet worden ist. Fehlzeiten infolge Arbeitsunfähigkeit, unbezahlten Urlaubs usw. sind deshalb hinsichtlich des Ausgangszeitraums von drei Monaten unschädlich.

Ausgangspunkt für die Festsetzung des Ausgangszeitraums von drei Kalendermonaten ist der Beginn der Schutzfrist; da dieser bei Abweichung zwischen mutmaßlichem Entbindungstag und tatsächlicher Entbindung unverändert bleibt, kann sich auch der Ausgangszeitraum von drei Kalendermonaten dadurch nicht verändern.

Beispiel 1:

Mutmaßlicher Entbindungstag	15.06.
Beginn der Schutzfrist	04.05.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	
Tatsächlicher Entbindungstag	20.06.

Lösung:

Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate umfassen die Monate Januar bis März, da der April erst am 05.05. und damit nicht vor Beginn der Schutzfrist abgerechnet wurde.

Beispiel 2:

Mutmaßlicher Entbindungstag	17.06.
Beginn der Schutzfrist	06.05.
Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat	
Tatsächlicher Entbindungstag	10.06.

Lösung:

Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate umfassen die Monate Februar bis April, da der April am 05.05. und damit vor Beginn der Schutzfrist bereits abgerechnet wurde. Unbedeutend ist, dass die Entbindung bereits am 10.06. war.

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.

Beispiel 3:

Beginn der Schutzfrist	07.11.
Krankengeld (unbezahlter Urlaub, Kurzarbeit usw.) vom	25.10. bis 03.11.
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 Kalendermonate umfassen mithin die Monate August, September und Oktober.

Beispiel 4:

Beginn der Schutzfrist	07.11.
Krankengeld (unbezahlter Urlaub, Kurzarbeit usw.) 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. Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate umfassen mithin die Monate Juli, August und September.

Beispiel 5:

Beginn der Schutzfrist	07.11.
Krankengeld (unbezahlter Urlaub, Kurzarbeit usw.) vom	10.04. bis 02.08 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 Entgelt belegten Kalendermonate umfassen mit- hin die Monate April, August und Oktober.

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. 2 MuSchG bestehen oder nach Maßgabe des § 9 Abs. 3 MuSchG zulässig aufgelöst worden sind.

Bereits beendete Arbeitsverhältnisse sind nicht in den Ausgangszeitraum von drei Monaten einzubeziehen. Dies gilt entsprechend für Mehrfachbeschäftigte, die bei Beginn der Schutzfrist nur noch in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Beispiel 6:

Beginn der Schutzfrist	15.07.
Ausgangszeitraum	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. 2 MuSchG bereits beendet ist, ist nur das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis B in den Ausgangszeitraum einzubeziehen.

Beispiel 7:

Beginn der Schutzfrist	15.07.
Ausgangszeitraum	01.04. bis 30.06.
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 Ausgangszeitraum einzubeziehen.

Der Bezug von Arbeitslosengeld nach der zulässigen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses begründet eine Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Nach § 200 Abs. 2 RVO/§ 29 Abs. 2 KVLG wird auch in diesen Fällen Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes gezahlt. Eine Berechnung der Leistung in Höhe des Krankengeldes scheidet hier aus (vgl. Abschnitt 7.3). Besteht eine Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld II, so besteht gleichwohl ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus dem zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnis.

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

Beispiel 8:

Ausgangszeitraum 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 Ausgangszeitraum fällt. Zusätzlich wird das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis B der Monate Mai, Juni und Juli zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Nettoarbeitsentgelts herangezogen. Gegebenfalls ist eine anteilmäßige Zahlung des Zuschusses nach § 14 MuSchG durch den Arbeitgeber B und durch die Krankenkasse (für Arbeitgeber A) im Auftrage des Bundes vorzunehmen (vgl. Abschnitt 7.2.4.8).

7.2.3.2 Änderungen des Inhalts des Arbeitsverhältnisses

Wesentliche Änderungen des Inhalts des Arbeitsverhältnisses, wie z. B. der Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Gesellen- oder Angestelltenverhältnis, sind nur zu berücksichtigen, wenn sie vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG liegen. In einem solchen Fall ist das Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis unberücksichtigt zu lassen (vgl. Ausführungen unter Abschnitt 7.2.4.6).

Beispiel 1:

Beginn der Schutzfrist	15.10.
Auszubildende bis	31.07.
Angestelltenverhältnis ab	01.08.

Ausgangszeitraum 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. Das Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis bleibt unberücksichtigt. Für den Monat Juli ist das Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zu Grunde zu legen.

Beispiel 2:

Beginn der Schutzfrist	15.07.
Auszubildende bis	31.07.
Angestelltenverhältnis ab	01.08.

Ausgangszeitraum 01.04. bis 30.06.

Lösung:

Es wird nur das Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis berücksichtigt, weil die „wesentlichen Änderungen“ im Arbeitsverhältnis nicht vor dem Beginn der Schutzfrist eingetreten sind.

7.2.4 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. 2 MuSchG gezahlt, höchstens jedoch 13 EUR für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht (§ 200 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 RVO/§ 29 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 KVLG).

7.2.4.1 Begriff Arbeitsentgelt

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist vom Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV in Verbindung mit der Arbeitsentgelt-Verordnung (ArEV) 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 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 § 200 Abs. 2 Satz 3 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 3 KVLG außer Betracht.

7.2.4.2 Nettoarbeitsentgelt

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

Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung ist auch der um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderte Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen.

Höherverdienende Arbeitnehmerin; 22 Jahre alt; freiwilliges Mitglied in der GKV.

Der monatliche Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung beträgt im Jahre 2005 541,92 EUR/monatlich.

Bruttoarbeitsentgelt	4.000,00 EUR
./. Lohnsteuer (Klasse 4)	963,16 EUR
./. Kirchensteuer	77,05 EUR
./. Solidaritätszuschlag	52,97 EUR
./. RV-Beitrag	390,00 EUR
./. ALV-Beitrag	130,00 EUR
Nettoarbeitsentgelt	2.386,82 EUR
./. KV-Beitrag nach Abzug Beitragszuschuss Arbeitgeber	241,00 EUR
./. PV-Beitrag nach Abzug Beitragszuschuss Arbeitgeber	<u>29,96 EUR</u>
maßgebliches Nettoarbeitsentgelt	2.115,86 EUR

Folglich wird der Mutterschaftsgeldberechnung das Nettoarbeitsentgelt nach Abzug des verminderten Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrages (maßgebliches Nettoarbeitsentgelt) i. H. v. 2.115,86 EUR zugrunde gelegt.

Beiträge zu berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen bzw. zu Versicherungsunternehmen bei Mitgliedern, die von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auf Antrag befreit sind, werden nicht als gesetzliche Abzüge angesehen (BSG-Urteil vom 06.02.91 - 1/3 RK 3/89 - USK 9101). Ferner handelt es sich bei den vermögenswirksamen Leistungen um keine gesetzlichen Lohnabzüge, sie sind deshalb bei der Feststellung des Nettoarbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

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 Körperbehinderung) zu einem geringeren Steuerabzug geführt haben.

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

7.2.4.3 Rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts

Rückwirkende Erhöhungen des Arbeitsentgelts, die den ganzen oder einen Teil des Ausgangszeitraums betreffen, sind bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes entsprechend zu berücksichtigen. Der Rechtsanspruch muss allerdings vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG bereits bestehen, so dass der Arbeits- oder Tarifvertrag, mit dem das Arbeitsentgelt erhöht wird, vorher abgeschlossen sein muss. Das nachzuzahlende Arbeitsentgelt gilt insoweit nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

7.2.4.4 Mehrere Arbeitsverhältnisse

Bestehen zu Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung mehrere Arbeitsverhältnisse, so sind die aus jedem Arbeitsverhältnis zu ermittelnden kalendertäglichen durchschnittlichen Beträge zu addieren. Dies gilt selbst dann, wenn ein oder mehrere Arbeitsverhältnisse krankenversicherungsfrei sind.

Beispiel 1:

Beginn der Schutzfrist am 10.10.
Ausgangszeitraum Juli, August, September
Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 700,00 EUR
Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 500,00 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 1.200,00 EUR.

Wird ein Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst und geht die Frau danach ein neues Beschäftigungsverhältnis ein, besteht dem Grunde nach bei Beginn der Schutzfrist die Rechtswirkung von zwei Arbeitsverhältnissen. In diesem Fall wird das Mutterschaftsgeld lediglich aus einem der beiden Arbeitsverhältnisse berechnet, da diese Arbeitsverhältnisse nicht zeitgleich bestanden haben. Hierbei wird zu Gunsten der Frau das Mutterschaftsgeld aus dem Arbeitsverhältnis mit dem höheren Nettoarbeitsentgelt berechnet.

Beispiel 2:

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Ausgangszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 350,00 EUR zum 30.06. zulässig aufgelöst

Ab 01.07. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 300,00 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 350,00 EUR.

Beispiel 3:

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Ausgangszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 380,00 EUR zum 31.08. zulässig aufgelöst

Ab 01.09. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 350,00 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 380,00 EUR.

Beispiel 4:

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Ausgangszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 700,00 EUR zum 31.05. zulässig aufgelöst

Ab 01.07. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 350,00 EUR

Ab 01.08. Arbeitsverhältnis C Nettoarbeitsentgelt 380,00 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 730,00 EUR (Arbeitsverhältnisse B und C zusammen).

Endet ein Beschäftigungsverhältnis während des Ausgangszeitraumes durch Zeitablauf und nimmt die Frau danach eine neue Beschäftigung auf, so ist nur das Arbeitsentgelt aus der neuen Beschäftigung zu berücksichtigen.

Beispiel 5:

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Ausgangszeitraum August, September und Oktober

Arbeitsverhältnis A Nettoarbeitsentgelt 380,00 EUR, Ende durch Zeitablauf zum 31.08.

Ab 01.09. Arbeitsverhältnis B Nettoarbeitsentgelt 350,00 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 350,00 EUR (aus Arbeitsverhältnis B).

Denkbar ist auch, dass zwei Arbeitsverhältnisse nebeneinander bestehen, von denen eines während der Schwangerschaft durch Befristung endet oder zulässig aufgelöst wurde, während in dem zweiten bis zu Beginn der Schutzfrist Arbeitsleistung erbracht wird. Dann gelten die oben dargelegten Grundsätze ebenfalls.

Beispiel 6:

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Ausgangszeitraum August, September und Oktober

Das Arbeitsverhältnis A wird während der Schwangerschaft zum 31.07. zulässig aufgelöst, anschließend Bezug von (Teil-)Arbeitslosengeld. Das Arbeitsverhältnis B besteht unverändert weiter bei einem monatlichen Nettoarbeitsentgelt von 380,00 EUR. Das monatliche Nettoarbeitsentgelt aus der Beschäftigung A beträgt 350,00 EUR bis zum 31.07.

Lösung:

Der Bezug des (Teil-)Arbeitslosengeldes ab 01.08. begründet eine Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Nach § 200 Abs. 2 RVO/§ 29 Abs. 2 KVLG wird auch in diesen Fällen Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes gezahlt. Eine Berechnung der Leistung in Höhe des Krankengeldes scheidet hier aus (vgl. Abschnitt 7.2.3.1 Beispiel 8).

Zu Grunde 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. Mutterschaftsgeldberechnung aus einem Nettoarbeitsentgelt von monatlich 730,00 EUR.

Gegebenfalls ist eine anteilmäßige Zahlung des Zuschusses nach § 14 MuSchG durch den Arbeitgeber B und durch die Krankenkasse (für Arbeitgeber A) im Auftrage des Bundes vorzunehmen (vgl. Abschnitt 7.2.4.8).

Wäre das Arbeitsverhältnis A nicht zulässig aufgelöst, sondern z. B. durch Fristablauf

beendet worden, bestünde sowohl ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus Arbeitsverhältnis B, als auch ein Anspruch in Höhe des Krankengeldes aus dem (Teil-)Arbeitslosengeld (vgl. Abschnitt 7.3.5).

7.2.4.5 Ermittlung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts

7.2.4.5.1 Volle Arbeitsleistung der Versicherten im Ausgangszeitraum

Bei Versicherten, die ein gleich bleibendes Monatsarbeitsentgelt erhalten bzw. deren Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, ist jeder Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Das Nettoarbeitsentgelt aller 3 Monate des Bemessungszeitraumes ist durch 90 zu teilen (Formel 1). Die Höhe des Entgelts ist nicht abhängig von der Zahl der Arbeitstage bzw. der Arbeitsstunden.

Formel 1:

Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum

90

Beispiel 1:

mtl. Nettoarbeitsentgelt April	360,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt Mai	360,00 EUR
mtl. Nettoarbeitsentgelt Juni	360,00 EUR

Lösung:

Berechnung: 1080,00 EUR
90 = 12,00 EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

In allen anderen Fällen (z. B. Stundenlohn, Akkordlohn) sind die tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Ausgangszeitraums zu berücksichtigen (Formel 2). Ändert sich die Entlohnungsart während des Ausgangszeitraumes, 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).

Formel 2:

Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum

(88,89, 90, 91,92 oder 93)

Beispiel 2:

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

Lösung:

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

7.2.4.5.2 Arbeitsausfälle, die zu Lasten der Versicherten gehen

Verschuldetes Arbeitsversäumnis geht zu Lasten der Versicherten, d. h., das tatsächlich erzielte Nettoarbeitsentgelt ist dennoch durch die Gesamtzahl der Kalendertage des Ausgangszeitraums zu teilen. Der Begriff „verschuldetes Arbeitsversäumnis“ entspricht dem des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit. Die Formeln 1 und 2 gelten; der Divisor bleibt unverändert, während das Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum niedriger ist.

Beispiel:

Monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt von 400,00 EUR.
Ausgangszeitraum Mai, Juni, Juli
Unentschuldigtes Fehlen vom 02.06. bis 11.06.
Nettoarbeitsentgelt für Juni 266,60 EUR

Lösung:

Anwendung der Formel 1:	$\frac{1.066,60 \text{ EUR}}{90}$	= 11,85 EUR
		kalendertägliches
		Nettoarbeitsentgelt

7.2.4.5.3 Arbeitsausfälle, die nicht zu Lasten der Versicherten gehen

Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben bei der Ermittlung des Mutterschaftsgeldes außer Betracht. Das Gleiche gilt für das in dieser Zeit erzielte Arbeitsentgelt.

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.

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes in diesen Fällen gilt im Einzelnen Folgendes:

a) Mitglieder mit gleichbleibenden monatlichem Arbeitsentgelt

Aus Vereinfachungsgründen kann auch das fiktive Arbeitsentgelt für den vollen Kalendermonat zugrundegelegt werden.

Beispiel:

Monatlich gleichbleibendes Entgelt von 1200 EUR

Ausgangszeitraum April, Mai, Juni

Entschuldigtes Fehlen 01.05. bis 10.05. = 10 Fehltage

Nettoarbeitsentgelt für Mai 800 EUR

Lösung:

3200 EUR (1200 EUR + 800 EUR + 1200 EUR)

80 Kalendertage (90 – 10 Fehltage)

= 40 EUR kalendertägliches
Nettoarbeitsentgelt

oder

Für den Monat Mai wird ein fiktives Entgelt von 1200 EUR zugrunde gelegt.

3600 EUR (1200 EUR + 1200 EUR + 1200 EUR)

90 Kalendertage

= 40 EUR kalendertägliches
Nettoarbeitsentgelt

b) Mitglieder mit schwankenden Bezügen

Grundlage für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das Nettoarbeitsentgelt für volle Arbeitstage. Sind Tage mit vermindertem Arbeitsentgelt angefallen, muss der Arbeitgeber das gesamte Bruttoarbeitsentgelt um das Arbeitsentgelt für diese Tage kürzen und den verbleibenden Betrag um die fiktiven gesetzlichen Abzüge mindern.

Die so festgestellten gesetzlichen Abzüge entsprechen aber nicht der Belastung, der das Arbeitsentgelt für volle Arbeitstage im Zusammenhang mit dem übrigen Arbeitsentgelt tatsächlich unterliegt, durch die Steuerprogression und die Beitragsbemessungsgrenze kommt es nämlich zu Verzerrungen bei den Abzügen.

Eine mit dem Gesetz im Einklang stehende Berechnung ist deshalb nur möglich, wenn der Arbeitgeber der Krankenkasse das volle Brutto- und Nettoarbeitsentgelt sowie das Bruttoarbeitsentgelt ohne die Bezüge, die an Tagen verminderter Arbeitsleistung erzielt wurden, bescheinigen würde.

Die Krankenkasse hätte dann die Relation zwischen dem vollen Brutto- und dem vollen Nettoarbeitsentgelt auf das Bruttoarbeitsentgelt für volle Arbeitstage zu übertragen. Sie würde damit die Lohnabzüge, denen die Gesamtbezüge tatsächlich unterworfen sind, exakt auf die Berechnungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld übernehmen und so ein fiktives Nettoarbeitsentgelt erzielen. Dieser Betrag wäre durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen, für die er gezahlt wurde, das Ergebnis mit fünf (bei Sechs-Tage-Woche mit sechs) zu vervielfachen und durch sieben zu teilen.

Das gleiche Ergebnis - für Arbeitgeber und Krankenkassen jedoch mit weniger Schwierigkeiten verbunden - wird auch erreicht, wenn der Arbeitgeber der Krankenkasse das Brutto- und Nettoarbeitsentgelt und die Stunden, für die das Arbeitsentgelt gezahlt wurde, bescheinigt.

Die Krankenkasse dividiert das Nettoarbeitsentgelt durch die Zahl der Stunden, für die es gezahlt wurde. Der so ermittelte Stundenlohn wird mit der Zahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden vervielfacht und durch sieben geteilt (Formel 3). Dadurch wird die Frau durch den Arbeitsausfall nicht schlechter gestellt, weil das geringe Nettoarbeitsentgelt mit den niedrigen Arbeitsstunden korrespondiert.

Formel 3:

$$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum} \times \text{wöchentl. Arbeitszeit}}{\text{Arbeitsstunden} \times 7}$$

Beispiel:

Ausgangszeitraum 01.04. bis 30.06.

Monat	Arbeitsstunden	Nettoarbeitsentgelt
April	132	558,50 EUR
Mai	138	580,50 EUR
Juni	66	276,50 EUR

Im Monat Juni: 10 Arbeitstage unbezahlten Urlaub.
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden

Lösung:

Formel 3 findet Anwendung, da unverschuldeter Arbeitsausfall:

$$\frac{1.415,50 \text{ EUR} \times 30}{336 \times 7} = 18,05 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Hat ein Arbeitsverhältnis erst während des Ausgangszeitraumes begonnen, so ist die Fehlzeit im Ausgangszeitraum wie ein unverschuldeter Arbeitsausfall zu behandeln und führt daher ebenfalls nicht zur Minderung des Mutterschaftsgeldes.

7.2.4.5.4 Gleitzonenregelung nach § 20 Abs. 2 SGB IV

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes nach § 200 Abs. 2 Sätze 1 – 6 RVO/§ 29 Abs. 2 KVLG und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG ist im Rahmen der Gleitzonenregelung (Arbeitsentgelte zwischen 400,01 EUR und 800,00 EUR monatlich) von dem tatsächlich erzielten Nettoarbeitsentgelt auszugehen.

7.2.4.5.5 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 Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht als Arbeitsentgelt. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes nach § 200 Abs. 2 Sätze 1 bis 6 RVO / § 29 Abs. 2 KVLG wird als Ausgangswert das tatsächlich erzielte Nettoarbeitsentgelt aus den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist zu Grunde gelegt.

7.2.4.6 Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten

Es muss sichergestellt werden, dass das Mutterschaftsgeld seine Entgeltersatzfunktion erfüllt. Deshalb schreiben § 200 Abs. 2 Satz 4 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 4 KVLG vor, dass immer dann, wenn nach den vorstehend erläuterten Grundsätzen und Berechnungsformeln eine Berechnung des Mutterschaftsgeldes nicht möglich ist, das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen ist. Dies gilt z. B., wenn zwar ein längerer Zeitraum mit Arbeitsentgelt belegt ist, die Berechnung hieraus jedoch keinen vertretbaren Durchschnitt ergibt (z. B. bei Wechsel vom Ausbildungs- ins Arbeitsverhältnis, vgl. Abschnitt 7.2.3.2). Dies kann auch der Fall sein, wenn der Ausgangszeitraum länger zurückliegt (z. B. bei zweiter Schutzfrist nach Elternzeit) und das Arbeitsentgelt nicht den aktuellen Gegebenheiten entspricht. Ferner ist das Arbeitsentgelt einer gleichartigen Beschäftigten bei Frauen zu Grunde zu legen, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen erst beginnt (§ 200 Abs. 2 Satz 5 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 5 KVLG, vgl. Abschnitt 7.2.2.5)

Als gleichartig Beschäftigte ist eine Frau anzusehen, die unter den gleichen Bedingungen und mit dem gleichen Arbeitsentgelt eine Arbeit verrichtet, die die Versicherte unter normalen Umständen auch ausgeübt hätte.

Beispiel:

Beginn der Schutzfrist	04.10.
Auszubildende bis	31.08. Ausbildungsvergütung von 200,00 EUR
Angestelltenverhältnis ab	01.09.

Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten von 300,00 EUR monatlich.

Entgeltabrechnung am 5. eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat
Ausgangszeitraum 01.06. bis 31.08.

Lösung:

Die letzte Entgeltabrechnung war am 05.10. und bezog sich auf den Monat September, der nicht in den Ausgangszeitraum fällt. Die Monate Juni, Juli und August mit dem Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben aber unberücksichtigt (vgl. Beispiel 1 aus Abschnitt 7.2.3.2). Daher muss nach den o.g. Grundsätzen das Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten herangezogen werden.

Anwendung der Formel 1: 900,00 EUR

$$90 = 10,00 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

7.2.4.7 Höchstbetrag

Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 EUR für den Kalendertag (§ 200 Abs. 2 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 2 KVLG), auch wenn es aus den Arbeitsentgelten mehrerer Arbeitsverhältnisse zu berechnen ist. Bei höherem kalendertäglichem Nettoarbeitsentgelt wird der 13 EUR übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder vom Bund nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes übernommen (§ 200 Abs. 2 Satz 6 RVO/§ 29 Abs. 2 Satz 6 KVLG). Diese Vorschrift hat informatorischen Charakter und ist keine eigenständige Rechtsnorm; der Hinweis betrifft § 14 MuSchG (vgl. Abschnitt 7.2.4.8).

Durch die Verknüpfung des Mutterschaftsgeldes von 13 EUR kalendertäglich mit dem Hinweis auf den Zuschuss nach § 14 MuSchG wird jedoch die der Frau zustehende Gesamtleistung in Höhe ihres durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts hervorgehoben und durch den anschließenden Satz 7 in § 200 Abs. 2 RVO und durch § 29 Abs. 3 Nr. 1 KVLG 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 - USK 8304, vgl. hierzu auch Abschnitt 7.3).

7.2.4.8 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

7.2.4.8.1 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber

Versicherte, deren durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 13,00 EUR (auch aus mehreren Arbeitsverhältnissen) übersteigt, erhalten für die Dauer der Mutterschaftsgeldzahlung den 13,00 EUR übersteigenden Betrag als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von ihrem Arbeitgeber (§ 14 Abs. 1 MuSchG).

Der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld endet

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

Der Zuschuss entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist nach der Entbindung vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten (§ 14 Abs. 4 MuSchG).

Die Berechnung des Zuschusses obliegt dem Arbeitgeber. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Ebenfalls sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, vom Arbeitgeber entsprechend zu berücksichtigen.

Übersteigt das aus mehreren Arbeitsverhältnissen insgesamt bezogene kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt 13 EUR, hat jeder Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu leisten. Dieser errechnet sich aus dem Verhältnis der einzelnen im Durchschnitt ermittelten Nettoarbeitsentgelte zum gesamten Nettoarbeitsentgelt.

Beispiel:

Arbeitsverhältnis A:

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 12 EUR

Arbeitsverhältnis B:

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 13 EUR

Gesamtnettoarbeitsentgelt 25 EUR

Anspruch auf Mutterschaftsgeld 13 EUR

Gesamtzuschuss 12 EUR

Formel:

$$\frac{\text{Gesamtzuschuss} \times \text{Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung}}{\text{Gesamtnettoarbeitsentgelt}}$$

Lösung:

$$\frac{12 \text{ EUR} \times 12 \text{ EUR}}{25 \text{ EUR}} = 5,76 \text{ EUR (Arbeitgeberzuschuss A)}$$

$$\frac{12 \text{ EUR} \times 13 \text{ EUR}}{25 \text{ EUR}} = 6,24 \text{ EUR (Arbeitgeberzuschuss B)}$$

Weigert sich der Arbeitgeber, den Zuschuss auszuzahlen, kann die Krankenkasse nicht in Vorleistung treten, da es sich bei dem Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG um keine Leistung der GKV handelt. § 115 SGB X ist in Abweichung zum Mutterschaftsgeld (vgl. Abschnitt 7.5.2) nicht anwendbar. Vielmehr bleibt es der Arbeitnehmerin überlassen, notfalls gegen ihren Arbeitgeber Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

7.2.4.8.2 Zuschuss zu Lasten des Bundes bei zulässiger Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses

Im Anschluss an das zulässig aufgelöste Arbeits-/Heimarbeitsverhältnis zahlt die Krankenkasse anstelle des Arbeitgebers/Auftraggebers/Zwischenmeisters den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dabei wird die Krankenkasse im Auftrag des Bundes tätig und erhält die Ausgaben von dort erstattet (§ 14 Abs. 2 MuSchG).

Für den Beginn der Zuschusszahlung ist stets die für das Beschäftigungsverhältnis 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 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.

Lösung:

Es kann nicht zum Ablauf der nächsten Kündigungsfrist
(15.05.) gekündigt werden, sondern erst zum 15.07.
Zuschuss zu Lasten des Bundes ab 16.07.

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

Beispiel 2:

Für das Arbeitsverhältnis gilt folgende Kündigungsfrist:

Ein Monat 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.

Lösung:

Zuschuss zu Lasten des Bundes ab 01.06.

Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus der Differenz zwischen 13,00 EUR und dem im Bemessungszeitraum erzielten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt. Maßgebend sind insoweit die letzten 3 abgerechneten Kalendermonate bzw. (bei wöchentlicher Abrechnung) 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten heranzuziehen. Dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, sind dabei entsprechend zu berücksichtigen.

Sind bei der Errechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mehrere Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, gilt für die anteilige Zuschusszahlung zu Lasten des Bundes Abschnitt 7.2.4.8.1 entsprechend.

Das Erstattungsverfahren zwischen der Krankenkasse und dem Bund richtet sich nach der allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Erstattung von Mutterschaftsgeld durch den Bund vom 17. Oktober 1979 (BAnz. Nr. 198).

7.2.4.8.3 Zuschuss nach § 14 Abs. 3 MuSchG zu Lasten des Bundes 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 (§ 14 Abs. 3 MuSchG). Auch dabei wird die Krankenkasse im Auftrag des Bundes tätig und erhält die Ausgaben von dort erstattet.

Ein Insolvenzereignis liegt gemäß § 183 Abs.1 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 13,00 EUR und dem im Bemessungszeitraum erzielten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt. Maßgebend sind insoweit die letzten 3 abgerechneten Kalendermonate bzw. (bei wöchentlicher Abrechnung) 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten heranzuziehen. Dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, sind dabei entsprechend zu berücksichtigen.

Sind bei der Errechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mehrere Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, gilt für die anteilige Zuschusszahlung zu Lasten des Bundes Abschnitt 7.2.4.8.1 entsprechend.

Das Erstattungsverfahren zwischen der Krankenkasse und dem Bund richtet sich nach der allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Erstattung von Mutterschaftsgeld durch den Bund vom 17. Oktober 1979 (BAnz. Nr. 198).

7.3 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes

7.3.1 Personenkreis (RVO-Recht)

Nach § 200 Abs. 2 Satz 7 RVO erhalten „andere Mitglieder“ Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Andere Mitglieder in diesem Sinne sind Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit aus ihrem Versicherungsverhältnis Anspruch auf Krankengeld haben und

- nach den Regelungen des § 200 Abs. 1 RVO 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 befristeten Arbeitsverhältnis standen und Mutterschaftsgeld in Höhe des Höchstbetrages von 13 EUR kalendertäglich erhalten, der Anspruch auf den Zuschuss nach § 14 MuSchG jedoch während der Schutzfristen der §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG wegfällt (Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss).

7.3.1.1 Nicht-Arbeitnehmerinnen

Zu den anspruchsberechtigten Nicht-Arbeitnehmerinnen gehören

- freiwillig versicherte Selbständige, die mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (gilt nicht für die landwirtschaftliche Krankenversicherung),

Empfängerinnen von Arbeitslosen- oder Unterhaltsgeld nach dem SGB III,

- Mitglieder, deren Versicherungspflicht nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB V erhalten bleibt [ausgenommen sind Versicherte, deren Arbeitsverhältnis zwar beendet ist, deren Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V allein auf Grund des Bezuges von Erziehungsgeld erhalten bleibt (BSG vom 08.08.1995 - 1 RK 21/94 - USK 9518)],

- 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 V¹),
- Bezieherinnen von Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung, Hinterbliebenen-Renten¹.

Zu den Nicht-Arbeitnehmerinnen zählen aber nicht solche Frauen, denen deshalb kein Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) zusteht, weil die neue Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG mit der noch laufenden Elternzeit zusammenfällt, vgl. § 14 Abs. 4 MuSchG. Für den Zeitraum der Überschneidung von Elternzeit und Mutterschaftsgeld aufgrund des neuen Versicherungsfalles ist Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts - höchstens 13,00 EUR kalendertäglich – zu zahlen. Für den nach Ende der Elternzeit verbleibenden Zeitraum der Schutzfristen besteht Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG.

Beispiel 1:

Elternzeit bis	31.03.
Beginn der neuen Schutzfrist	10.03.
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	20,00 EUR

Lösung:

Mutterschaftsgeld wird ab 10.03. bis zum Ende der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG in Höhe von 13,00 EUR kalendertäglich gezahlt; ein Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG in Höhe von 7,00 EUR kalendertäglich kann erst vom 01.04. an gezahlt werden.

¹ Sofern gleichzeitig beitragspflichtiges Arbeitseinkommen bezogen wird.

Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht nicht in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Schutzfrist geendet hat und die Sechs-Wochen-Frist für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld vor der Entbindung in den ersten Monat einer Sperrfrist fällt, und zwar auch nicht ab Beginn des zweiten Monats mit Eintritt der Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. In solchen Fällen ist nach Ablauf der Sperrzeit Arbeitslosengeld zu zahlen und die Ruhensvorschrift des § 142 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III tritt nicht ein.

Beispiel 2:

Ende des Arbeitsverhältnisses und der Mitgliedschaft	31.03.
Sperrzeit vom	01.04. bis 23.06.
Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ab	01.05.
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab	17.04.

Lösung:

Es besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, weil am 17.04. keine Mitgliedschaft (mit Krankengeldanspruch) besteht.

Beispiel 3:

Ende des Arbeitsverhältnisses und der Mitgliedschaft	31.03.
Sperrzeit vom	01.04. bis 23.06.
Mitgliedschaft nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ab	01.05.
Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit ab	17.05.

Lösung:

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

7.3.1.2 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. Der Zuschuss nach § 14 MuSchG fällt z. B. weg mit Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das während der Schutzfristen nach den §§ 3 Abs. 2 oder 6 Abs. 1 MuSchG endet; der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, den Zuschuss bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu zahlen. Der Anspruch auf den Zuschuss nach § 14 MuSchG endet

auch mit dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis durch Vergleich beendet wird (BSG - Urteil vom 17.09.1986 - 3 RK 3/85 - USK 8699). Für die Dauer einer rechtmäßigen Aussperrung besteht deshalb ebenfalls kein Anspruch auf den Zuschuss nach § 14 MuSchG (BAG - Urteil vom 22.10.1986 - 5 AZR 550/85 - USK 86165). Während eines Streiks, der zur vollständigen Stilllegung des Unternehmens bzw. Betriebs führt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG zu zahlen. Dies ist u. a. damit begründet, dass werdende Mütter und Wöchnerinnen trotz ihrer Schwangerschaft und Niederkunft im Verband der Belegschaft bleiben, 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 (Urteil des LAG Berlin vom 28.07.1992, Az.: 11 Sa 114/90, ArbuR 1993, 85). 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:

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 7.3.4).

7.3.2 Personenkreis (KVLG-Recht)

Nach § 29 Abs. 3 KVLG wird Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt für

- versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, jedoch die Voraussetzungen für den Bezug des Mutterschaftsgeldes nach § 29 Abs. 2 KVLG nicht erfüllen (Fallgruppe 1),

- mitarbeitende Familienangehörige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind (Fallgruppe 2),
- die in § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V i. V. m. § 19 Abs. 2 KVLG 1989 genannten Versicherten (Fallgruppe 3).

Die Fallgruppe 1 betrifft die skizzierten Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitgeberzuschuss (vgl. Abschnitt 7.3.1.2), während für die Fallgruppen 2 und 3 die Ausführungen für Nicht-Arbeitnehmerinnen entsprechend gelten (vgl. Abschnitt 7.3.1.1).

7.3.3 Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der werdenden Mutter

Für Nicht-Arbeitnehmerinnen gilt die Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht. Für diese Frauen gilt als leistungsauslösender Tatbestand das Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit der werdenden Mutter (BSG - Urteil vom 29.4.1971 - 3 RK 3/71 - USK 7175); 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 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 7.2.2.7).

7.3.4 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.

Beispiel 1:

Beginn der Schutzfrist 20.02.

Befristetes Arbeitsverhältnis bis zum 31.03.

Monat	Arbeitsstunden	Bruttoverdienst	Nettoverdienst
November	73	876,00 EUR	632,91 EUR
Dezember	63	756,00 EUR	546,21 EUR
Januar	75	900,00 EUR	650,25 EUR

Einmalzahlungen wurden nicht gewährt.

Das Arbeitsentgelt ist nach Stunden bemessen.

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:

$$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum}}{\text{Kalendertage im Ausgangszeitraum}} = \frac{\text{durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}}{\text{liches Nettoarbeitsentgelt}}$$

Ausrechnung:

$$\frac{1.829,37}{92} = 19,88 \text{ EUR durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Mutterschaftsgeld: 13,00 EUR

Arbeitgeberzuschuss: 6,88 EUR

b) Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Krankengeldes

Formel:

$$\frac{\text{Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum} \times \text{Regelmäßige wöchentliche Arbeitsstunden}}{\text{Bezahlte Stunden im Bemessungszeitraum} \times 7}$$

= Regelentgelt hiervon 70 % = Krankengeld

Ausrechnung (maßgebender Bemessungszeitraum: Januar):

$$\frac{900 \times 15}{75 \times 7} = 25,71 \text{ EUR Regelentgelt}$$

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

70 % des Regelentgelts = 18,00 EUR

Nettoarbeitsentgelt – Vergleichsberechnung:

$$\frac{650,25 \times 15}{75 \times 7} = 18,58 \text{ EUR, hiervon } 90 \% = 16,72 \text{ EUR}$$

Kalendertägliches Mutterschaftsgeld ab 01.04. in Höhe von 16,72 EUR.

Beispiel 2:

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.

7.3.5 Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus Nettoarbeitsentgelt und Teilarbeitslosengeld

Versicherte, die eine von mehreren nebeneinander ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen verlieren, erhalten für eine begrenzte Zeit einen angemessenen Ersatz für das ausgefallene Arbeitsentgelt in Form eines Teilarbeitslosengeldes nach § 150 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:

Beginn der Schutzfrist 10.11.

Ausgangszeitraum August, September und Oktober

Es besteht ein Arbeitsverhältnis und es wird ein Teilarbeitslosengeld nach § 150 SGB III bezogen.

kalendertägliches Teilarbeitslosengeld: 15,00 EUR

monatliches Nettoarbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis: 420,00 EUR

Lösung:

a) Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes
kalendertägliches Mutterschaftsgeld aus dem Teilarbeitslosengeld 15,00 EUR

b) Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes

Formel 1:

$$\frac{1260,00 \text{ EUR}}{90} = 14,00 \text{ EUR kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$$

Zahlung von Mutterschaftsgeld ab dem 10.11.

1. aus dem Teilarbeitslosengeld in Höhe von 15,00 EUR kalendertäglich
2. aus dem Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 13,00 EUR kalendertäglich
darüber hinaus besteht ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf
Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG in Höhe von 1,00 EUR kalender-
täglich.

7.4 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 § 47 b Abs. 1 SGB V i. V. m. § 134 SGB III).

Bei Bezug von (Teil-)Arbeitslosengeld und gleichzeitiger Ausübung eines Beschäftigungsverhältnisses wird das Mutterschaftsgeld nach den obengenannten 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.

7.4.1 Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld beginnt grundsätzlich sechs Wochen vor dem 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.

Wird das Mutterschaftsgeld jedoch bereits vor der Entbindung beantragt, ist für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der mutmaßliche Entbindungstag angegeben ist. Dieses Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ausgestellt sein (§ 200 Abs. 3 Satz 4 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 4 KVLG); frühestes Datum der Zeugnisausstellung ist deshalb der 49. Tag vor dem mutmaßlichen Entbindungstag.

Wurde das Zeugnis des Arztes oder der Hebamme früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ausgestellt oder 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 § 5 Abs. 2 MuSchG ergibt, auszugehen.

Liegt weder ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme nach § 200 Abs. 3 Satz 3 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 3 KVLG noch eine Bescheinigung nach § 5 Abs. 2 MuSchG vor oder erfolgt eine Überprüfung des Anspruches im Rahmen der Günstigkeitsprüfung, ist hilfsweise vom tatsächlichen Entbindungstag auszugehen.

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. 2 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 (§ 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 S. 2 KVLG).

7.4.2 Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag

In § 200 Abs. 3 Satz 1 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 1 KVLG wird bestimmt, dass auch für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu zahlen ist. Werden bei einer Mehrlingsgeburt Kinder an verschiedenen Tagen geboren, so ist jeder dieser Tage als Entbindungstag zu werten.

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.

7.4.3 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. Für die Bezugszeit von zwölf Wochen kommt es allein darauf an, dass

- eine Mehrlingsgeburt
oder
- eine Frühgeburt

vorliegt.

Unter Frühgeburt ist eine Entbindung zu verstehen, bei der das Kind ein Geburtsgewicht unter 2500 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.

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei Frühgeburten von 12 Wochen nach der Entbindung gilt auch dann, wenn es sich um ein totgeborenes oder in der Geburt verstorbenes Kind handelt, sofern die Leibesfrucht mindestens 500 g wiegt (§ 29 Abs. 2 der Verordnung zur Ausführung des Personenstandsgesetzes).

7.4.3.1 Verlängerung der Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld (§ 200 Abs. 3 S. 2 RVO/§ 29 Abs. 4 S. 2 KVLG)

Nach § 6 Abs. 1 MuSchG werden die Schutzfristen für die Mütter von 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung um den Zeitraum verlängert, der nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnte. Diese Regelung gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und vor dem vom Arzt oder der Hebamme bescheinigten mutmaßlichen Entbindungstag entbunden haben, so dass 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 § 6 Abs. 1 MuSchG verlängert sich auch die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld bei Frauen, die früher als vom Arzt oder der Hebamme vorausberechnet entbunden haben, und zwar um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 2 KVLG).

Durch die Regelungen des § 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 2 KVLG und § 200 Abs. 3 Satz 5 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 5 KVLG ist klargestellt worden, dass der vom mutmaßlichen Entbindungstag ausgehende festgestellte Anspruchsbeginn auf Mutterschaftsgeld (identisch mit Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG) stets unverändert bleibt. Somit ergibt sich der Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 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 § 6 Abs. 1 Satz 2 MuSchG - sichergestellt, dass Mutterschaftsgeld für 14 bzw. 18 Wochen zuzüglich Entbindungstag gezahlt werden kann.

Beispiel 1:

Mutmaßlicher Entbindungstag	24.07.
Anspruchsbeginn auf Mutterschaftsgeld (auch Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG)	12.06.
Letzter Arbeitstag	11.06.
Entbindungstag	14.07.

Lösung:

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 Zeugnis des Arztes oder der Hebamme früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ausgestellt oder 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 § 5 Abs. 2 MuSchG ergibt, auszugehen. Dementsprechend

kann ermittelt werden, welcher Teil der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht in Anspruch genommen wurde. Infolgedessen verlängert sich die Anspruchsdauer nach der Entbindung.

Liegt weder ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme nach § 200 Abs. 3 Satz 3 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 3 KVLG noch eine Bescheinigung nach § 5 Abs. 2 MuSchG 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 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 2:

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,
- arbeitsunfähig war (Krankengeldbezug oder Entgeltfortzahlung),
- bezahlten oder unbezahlten Urlaub hatte,
- ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 oder § 4 MuSchG bestand und Arbeitsentgelt nach § 11 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 Selbständige mit Anspruch auf Krankengeld).

Der einmal vom voraussichtlichen Entbindungstag festgestellte Beginn des Mutterschaftsgeldes verändert sich bei einer vorzeitigen Entbindung nicht mehr (vgl. jedoch Abschnitt 7.2.2.7 Günstigkeitsprüfung).

7.4.3.1.1 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 § 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 2 KVLG (vgl. Abschnitt 7.4.3.1). 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 1:

Voraussichtliche Entbindung	10.08.
Beginn Schutzfrist § 3 Abs. 2 MuSchG	29.06.
Ende Arbeitsverhältnis	31.05.
Tatsächliche Entbindung	10.07.
Beginn 6 Wochen vor der tatsächlichen Entbindung	29.05.

Lösung:

Anspruch besteht ab 29.05.
Zahlung ab 01.06.

Vor der Entbindung konnten drei Tage nicht in Anspruch genommen werden, hierdurch verlängert sich nach § 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 2 KVLG die Frist nach der Entbindung um diese Tage.

Ende der Mutterschaftsgeldzahlung 07.09.

Beispiel 2:

Voraussichtliche Entbindung	29.05.
Beginn Schutzfrist § 3 Abs. 2 MuSchG	17.04.
Ende befristetes Arbeitsverhältnis	31.03.
Tatsächliche Entbindung	05.05.
Beginn 6 Wochen vor der tatsächlichen Entbindung	24.03.

Lösung:

Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab 24.03.
Zahlung ab 01.04.

Vor der Entbindung konnten acht Tage nicht in Anspruch genommen werden, hierdurch verlängert sich nach § 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 2 KVLG die Frist nach der Entbindung um diese Tage.

Ende der Mutterschaftsgeldzahlung 08.07.

7.4.3.1.2 Verlängerung der Anspruchsdauer für den Personenkreis nach § 200 Abs. 2 Satz 5 RVO bzw. § 29 Abs. 2 Satz 5 KVLG

Bei einer vorzeitigen Entbindung greift auch bei Frauen, deren Anspruch auf Mutterschaftsgeld aufgrund der Sonderregelung des § 200 Abs. 2 Satz 5 RVO mit dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses während der Schutzfristen entsteht, die Regelung des § 200 Abs. 3 Satz 2 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 2 KVLG (siehe Abschnitt 7.4.3.1). 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 1:

Lehrerin (Referendarin)	
Ende der Referendarzeit (im Beamtenverhältnis)	30.04.
Übernahme in den Schuldienst als Angestellte ab	01.07.
Voraussichtlicher Entbindungstag	10.08.
Tatsächlicher Entbindungstag	21.07.
Es besteht eine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse nach § 9 SGB V.	

Lösung:

Da eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht, wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld gezahlt. Verkürzung der schutzwürdigen Phase während des Arbeitsverhältnisses auf die Zeit vom 01.07. bis 20.07..

Dadurch werden 20 Tage nicht in Anspruch genommen (21.07. - 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.

Wurde das Zeugnis des Arztes oder der Hebamme früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ausgestellt oder 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 2:

Lehrerin (Referendarin)

Ende der Referendarzeit (im Beamtenverhältnis) 31.05.

Übernahme in den Schuldienst als Angestellte ab 12.08.

Voraussichtlicher Entbindungstag nach

Bescheinigung nach § 5 Abs. 2 MuSchG 10.09.

Tatsächlicher Entbindungstag 15.08.

Es besteht eine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse nach § 9 SGB V.

Lösung:

Da eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht, wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld gezahlt. Verkürzung der schutzwürdigen Phase während des Arbeitsverhältnisses auf die Zeit vom 12.08. bis 14.08..

Dadurch werden 26 Tage nicht in Anspruch genommen (15.08. - 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 Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme nach § 200 Abs. 3 Satz 3 RVO/§ 29 Abs. 4 Satz 3 KVLG oder eine Bescheinigung nach § 5 Abs. 2 MuSchG 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, so dass dieses Ergebnis auch den Intentionen des Art. 8 Abs. 1 der EG-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG entsprechen dürfte.

Beispiel 3:

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.

Es besteht eine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse nach § 9 SGB V.

Lösung:

Da eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht, wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld gezahlt.

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.

7.4.4 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).

7.5 Ruhen des Mutterschaftsgeldes

7.5.1 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.

7.5.2 Mutterschaftsgeld neben Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange die Frau beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhält; weitergewährtes Teilarbeitsentgelt (z. B. Sachbezüge, vermögenswirksame Leistungen), 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. 2 MuSchG freiwillig weiterarbeitet, die Arbeit nach § 6 Abs. 1 Satz 3 MuSchG vorzeitig wieder aufgenommen hat oder bei Frauen, die noch während der Schutzfrist Arbeitseinkommen erhalten (z. B. Künstler und Publizisten im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 4 SGB V i. V. m. §§ 1 und 2 KSVG).

Die Zahlungen des Arbeitgebers während des Mutterschaftsgeldbezuges werden auf den Kalendertag umgerechnet und dem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld hinzugerechnet. Übersteigen die Arbeitgeberzahlungen während des Mutterschaftsgeldbezuges zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt, dann ist der übersteigende Betrag beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Das Mutterschaftsgeld wird allerdings nur um den Nettobetrag des übersteigenden Betrages gekürzt.

Beispiel 1:

Nettoarbeitsentgelt	12,51 EUR/ kalendertäglich
Mutterschaftsgeld	12,51 EUR/ kalendertäglich
Zahlung des Arbeitgebers (VL, brutto)	1,20 EUR/ kalendertäglich

Mutterschaftsgeld und Zahlung des Arbeitgebers betragen insgesamt 13,71 EUR. Das Nettoarbeitsentgelt wird um 1,20 EUR (brutto) überschritten. Dies entspricht einem Nettoarbeitsentgelt i. H. v. 0,95 EUR.

Das Mutterschaftsgeld ist um 0,95 EUR zu kürzen; es beträgt somit 11,56 EUR.

Beispiel 2:

Nettoarbeitsentgelt	13,38 EUR/ kalendertäglich
Mutterschaftsgeld	13,00 EUR/ kalendertäglich
Zahlung des Arbeitgebers (freie Kost, brutto)	12,98 EUR/ kalendertäglich

Mutterschaftsgeld und Zahlungen des Arbeitgebers betragen insgesamt 25,98 EUR. Das Nettoarbeitsentgelt wird um 12,60 EUR (brutto) überschritten. Dies entspricht einem Nettoarbeitsentgelt i. H. v. 8,19 EUR.

Das Mutterschaftsgeld ist um 8,19 EUR zu kürzen; es beträgt somit 4,81 EUR.

Der Zuschuss des Arbeitgebers nach § 14 MuSchG führt nicht zur Kürzung des Mutterschaftsgeldes, soweit dieser zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreitet. In welcher Form (z. B. Weitergewährung von vermögenswirksamen Leistungen oder Sachbezügen) der Zuschuss geleistet wird ist unbedeutend.

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.

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 - Urteil vom 14.11.1984 - 5 AZR 394/82 - USK 84162). Eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle kommt jedoch nur für Zeiten außerhalb der Schutzfristen der §§ 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 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. 2 MuSchG ausgelöst wird (Urteil ArbG Hamburg vom 04.06.1970 EEK 1/071).

7.5.3 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 Nr. 3a SGB V). Daraus folgt, dass eine Anrechnung der Bezugszeiten von Mutterschaftsgeld auf die Bezugsdauer von Krankengeld (§ 48 Abs. 1 S. 3 SGB V) vorzunehmen ist, sofern zugleich Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Nach § 16 Abs. 4 BVG ruht der Anspruch auf Versorgungskrankengeld und nach § 45 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 § 14 MuSchG) niedriger als das Verletzten- bzw. Übergangsgeld ist.

7.5.4 Mutterschaftsgeld neben Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 142 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) und Unterhaltsgeld (§ 157 Nr. 4 SGB III) ruht während der Zeit des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld.

Mangels einer Ruhensvorschrift in § 200 Abs. 4 RVO/§ 29 Abs. 5 KVLG kommt es während einer Sperrzeit der Bundesagentur für Arbeit auch zu einer Zahlung des Mutterschaftsgeldes, wenn die übrigen Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind (vgl. Abschnitt 7.3.1.1).

7.5.5 Mutterschaftsgeld neben Erziehungsgeld

Für die Zeit nach der Geburt laufend zu zahlendes Mutterschaftsgeld, das der Mutter nach der RVO, dem KVLG oder dem MuSchG gezahlt wird, wird mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach § 13 Abs. 2 MuSchG auf das Erziehungsgeld angerechnet (§ 7 Abs. 1 BErzGG).

Nicht anzurechnen ist das Mutterschaftsgeld für ein weiteres Kind vor und nach seiner Geburt auf das Erziehungsgeld für ein vorher geborenes Kind (§ 7 Abs. 2 Satz 2 BErzGG; vgl. Abschnitt 7.2.2.4 Abs. 1).