

# Mutterschaftsgeldzuschuss

---

## Normen

### § 20 MuSchG

Gemeinsames Rundschreiben zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft der Krankenkassen-Spitzenverbände vom 06./07.12.2017 i.d.F. vom 04./05.12.2018 (vgl. Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes 2019/148 vom 26.03.2019)

Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung ("Mutterschafts-Richtlinien") i.d.F. vom 10.12.1985 (BAnz Nr. 60a v. 27.03.1986) zuletzt geändert am 20.02.2020 (BAnz AT 27.04.2020 B3 in Kraft getreten am 28.04.2020)

## Kurzinfo

Frauen, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten maximal 13,00 EUR Mutterschaftsgeld pro Kalendertag. Zum Ausgleich des finanziellen Verlustes gegenüber dem Arbeitsentgelt bezahlt der Arbeitgeber für die Zeiten der Schutzfristen und für den Entbindungstag einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,00 EUR und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Die Arbeitgeber erhalten diesen Zuschuss allerdings über die Umlage U2 zu 100 % von der Krankenkasse zurückerstattet.

Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist nach der Entbindung zulässig aufgelöst wird, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses seinen Zuschuss nicht zahlen kann.

## Änderungen seit dem 01.01.2018

Die in Teilen bisher unterschiedlichen Berechnungsweisen für den Mutterschutzlohn, das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wurden in § 20 MuSchG n.F. vereinheitlicht und traten zum 01.01.2018 in Kraft. Das Gemeinsame Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes und der Verbände der Krankenkassen zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird vom GKV-Spitzenverband zeitnah an die gesetzlichen Änderungen angepasst.

## Information

## Inhaltsübersicht

1. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber
2. Zuschuss bei zulässiger Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses
3. Zuschuss nach § 20 Abs. 3 MuSchG bei Insolvenz des Arbeitgebers
4. Ende des Anspruchs auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG

### 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 ( § 20 MuSchG ). Für Teilnehmerinnen am Bundesfreiwilligendienst wird der Zuschuss von der Dienststelle bzw. vom Bund gezahlt. Für Teilnehmerinnen am Jugendfreiwilligendienst wird der Zuschuss von dem Träger des freiwilligen sozialen oder des freiwilligen ökologischen Jahres gezahlt.

Der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld endet

- bei Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld oder

- bei Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Berechnung des Zuschusses obliegt dem Arbeitgeber. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen nach § 3 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 13,00 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. Hierzu errechnet die Krankenkasse das anteilige Mutterschaftsgeld und meldet dieses dem jeweiligen Arbeitgeber.

**Beispiel 1:**

**Anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern, kalendertägliches Netto = 13,00 EUR**

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

**Formel:**

Mutterschaftsgeld ÷ Gesamtnettoarbeitsentgelt x Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung = anteiliges Mutterschaftsgeld

**Lösung:**

13,00 EUR ÷ 25,00 EUR x 12,00 EUR = 6,24 EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber A)

13,00 EUR ÷ 25,00 EUR x 13,00 EUR = 6,76 EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber B)

**Beispiel 2:**

**Anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern, kalendertägliches Netto > 13,00 EUR**

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

**Formel:**

Mutterschaftsgeld ÷ Gesamtnettoentgelt x Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung = anteiliges Mutterschaftsgeld

**Lösung:**

13,00 EUR ÷ 40,00 EUR x 26,00 EUR = 8,45 EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber A)

13,00 EUR ÷ 40,00 EUR x 14,00 EUR = 4,55 EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber B)

**Beispiel 3:**

## Anteiliges Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitgebern mit Ablauf der Arbeitsverhältnisse wegen Befristung

Arbeitsverhältnis A:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	26,00 EUR
endet durch Zeitablauf am	15.07.
Arbeitsverhältnis B:	
kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt	14,00 EUR
endet durch Zeitablauf am	31.07.
Beginn Schutzfrist	11.07.

### Lösung:

#### a) Mutterschaftsgeld vom 11.07. bis 15.07.

Gesamtnettoarbeitsentgelt	40,00 EUR
Anspruch auf Mutterschaftsgeld	13,00 EUR
Gesamtzuschuss	27,00 EUR

### Formel:

Mutterschaftsgeld ÷ Gesamtnettoarbeitsentgelt x Arbeitsentgelt aus jeweiliger Beschäftigung = anteiliges Mutterschaftsgeld

13,00 EUR ÷ 40,00 EUR x 26,00 EUR = 8,45 EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber A)

13,00 EUR ÷ 40,00 EUR x 14,00 EUR = 4,55 EUR (anteiliges Mutterschaftsgeld Arbeitgeber B)

In der Zeit vom 11.07. bis 15.07. ist Mutterschaftsgeld i.H.v. 13,00 EUR durch die Krankenkasse zu zahlen. Gleichzeitig zahlen die Arbeitgeber anteilig einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (A: 26,00 EUR - 8,45 EUR = 17,55 EUR und B: 14,00 EUR - 4,55 EUR = 9,45 EUR).

#### b) Mutterschaftsgeld vom 16.07. bis 31.07.

Arbeitsverhältnis A endete zum 15.07., daher entfällt der Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers A zu diesem Zeitpunkt und die Krankenkasse zahlt Mutterschaftsgeld i.H.d. Krankengeldes. Zusätzlich hierzu leistet die Krankenkasse Mutterschaftsgeld i.H.v. 13,00 EUR aus dem Arbeitsverhältnis B. Der Arbeitgeber B leistet seine Zuschusszahlung (1,00 EUR) auf Basis des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung.

#### c) Mutterschaftsgeld vom 01.08. bis Ende der Schutzfrist

Arbeitsverhältnis B endete zum 31.07., daher entfällt der Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers B auch zu diesem Zeitpunkt. Die Krankenkasse hat damit Mutterschaftsgeld i.H.d. Krankengeldes auf Grundlage beider Arbeitsverhältnisse zu zahlen.

Weigert sich der Arbeitgeber, den Zuschuss auszuführen, kann die Krankenkasse nicht in Vorleistung treten, da es sich bei dem Zuschuss nach § 20 MuSchG um keine Leistung der GKV handelt.

§ 115 SGB X ist in Abweichung zum Mutterschaftsgeld nicht anwendbar. Vielmehr bleibt es der Arbeitnehmerin überlassen, notfalls gegen ihren Arbeitgeber Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

## 2. Zuschuss 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.

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

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

### Beispiel 1:

### **Beginn Zuschusszahlung durch Krankenkasse 1**

Für das Arbeitsverhältnis gilt folgende Kündigungsfrist: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Die Kündigung ist zugelassen frühestens zum Zeitpunkt der Betriebsschließung mit Bescheid vom 12.04. Der Betrieb wird geschlossen am 15.07.

#### **Lösung:**

Es kann nicht zum Ablauf der nächsten Kündigungsfrist (15.05.) gekündigt werden, sondern erst zum 15.07.

Zuschuss ab 16.07.

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

### **Beispiel 2:**

#### **Beginn Zuschusszahlung durch Krankenkasse 2**

Für das Arbeitsverhältnis gilt folgende Kündigungsfrist: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Die Kündigung ist zugelassen frühestens zum Beginn der Schutzfrist mit Bescheid vom 12.04. Kündigung erfolgt am 15.04.

Die Schutzfrist beginnt am 20.05.

#### **Lösung:**

Es kann erst gekündigt werden zum 31.05.

Zuschuss ab 01.06.

Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus der Differenz zwischen 13,00 EUR und dem im Bemessungszeitraum erzielten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Maßgebend sind insoweit die letzten drei 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. Dies gilt auch für vor der zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses feststehende Erhöhungen des Arbeitsentgelts. Sind bei der Errechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mehrere Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, ist der Arbeitgeberzuschuss anteilig zu zahlen.

### **3. Zuschuss nach § 20 Abs. 3 MuSchG bei Insolvenz des Arbeitgebers**

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

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

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

Der Zuschuss ist frühestens

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

- vom Tag der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit

an zu zahlen.

Der EuGH hat mit Urteil vom 15.05.2003 - C 160/01 festgestellt, dass § 165 SGB III dem europäischen Gemeinschaftsrecht entgegensteht und bereits der Insolvenzantrag als Insolvenzereignis gilt. § 165 SGB III wurde jedoch bisher nicht hieran angepasst. Dies ist auch nicht erforderlich, da Art. 3 und 4 der Richtlinie 2008/94/EG den Mitgliedsstaaten überlassen, für welchen Zeitraum die Garantieeinrichtung die Sicherung von nicht erfüllten Arbeitsentgeltsansprüchen übernimmt. Die Mitgliedsstaaten sind darin frei, in welcher Weise sie den Referenzzeitraum bestimmen. Vor diesem Hintergrund ist das Urteil überholt. 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 drei 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. Dies gilt auch für vor der Insolvenz feststehende Erhöhungen des Arbeitsentgelts.

Sind bei der Errechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mehrere Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, ist der Arbeitgeberzuschuss anteilig zu zahlen.

#### **4. Ende des Anspruchs auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG**

Der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld endet

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

Der Zuschuss entfällt für die Zeit, in der Frauen einen unbezahlten Urlaub nehmen, denn der Arbeitgeber ist während dieser Zeit nicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet. Ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht demnach erst ab dem Tag nach Ende des unbezahlten Urlaubs (Tag der vereinbarten Wiederaufnahme der Arbeit). Umfassen die Zeiten des unbezahlten Urlaubs vollständig die Schutzfristen nach § 3 MuSchG, besteht demnach kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.