

Tit. 9.2.2.1.1 RdSchr. 17j

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

Tit. 9.2.2 – Arbeitsverhältnis -> Tit. 9.2.2.1 – Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bei Beginn der Schutzfrist

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

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 17j

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. 9.2.2.1.1 RdSchr. 17j – Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses

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

(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 9.2.2.3 "Beginn der Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs"). Das faktische Bestehen des Arbeitsverhältnisses reicht aus.

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