

Lernbrief

Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten

4.11 Teilprozess

Prozesshandbuch, Stand: August 2025

Herausgeber:

AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Autor: Claudia Müllerlei, AOK Plus – Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

Bearbeitung: Anna-Carina Quast, AOK Rheinland-Pfalz/Saarland –
Die Gesundheitskasse.

Redaktion: Referat Berufliche Bildung

Ansprechpartner: Thomas Streißelberger, Tel.: 030 34646-3603

Druck und Vertrieb durch

Bonndruck GmbH, Frankfurter Straße 51, 57074 Siegen.

Vervielfältigung der Materialien oder einzelner Beiträge daraus
(auf fotomechanischem oder sonstigem Wege) ist nur mit vorheriger
Genehmigung des Herausgebers gestattet.

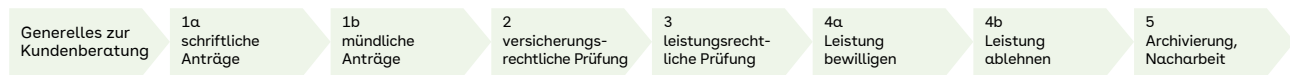


Gliederung

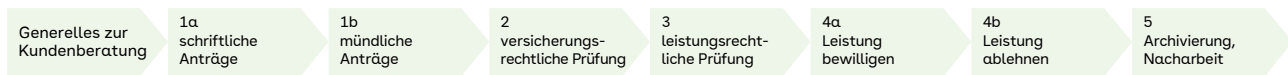
1 Einleitung	4
2 Lernziele	5
3 Schutz der werdenden Mutter durch den Staat	6
4 Mutterschutzgesetz (MuSchG)	6
4.1 Geltungsbereich des MuSchG	6
4.1.1 Entbindung	7
4.2 Mitteilungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber	7
4.3 Beschäftigungsverbote	8
4.3.1 Schutzfristen	8
4.3.2 Schutzfristen bei einer Lebend-/Totgeburt	8
4.3.2.1 Berechnung der Schutzfristen	9
4.3.2.2 Vorzeitige Entbindung	11
4.3.2.3 Verspätete Entbindung	11
4.3.3 Gestaffelte Schutzfrist bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche	12
4.4 Kündigungsverbot	14
4.4.1 Unwirksame Kündigung	14
4.4.2 Aufhebungsvertrag	15
4.4.3 Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses	15
4.5 Übungen zum Lernabschnitt 4	16
5 Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V	18
5.1 Anspruchsvoraussetzungen	18
5.1.1 Mitgliedschaft bei Eintritt des leistungsauslösenden Tatbestands	18
5.1.2 Anspruch auf Krankengeld oder Wegfall des Arbeitsentgelts wegen der Schutzfristen	22
5.1.2.1 Anspruch auf Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit	22
5.1.2.2 Wegfall des Arbeitsentgelts wegen der Schutzfristen	24
5.2 Berechnung des Mutterschaftsgeldes	28
5.2.1 Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen	29
5.2.1.1 Berechnungszeitraum	29
5.2.1.2 Bemessungsgrundlage	30
5.2.1.3 Formeln für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes	31
5.2.2 Begrenzung des Mutterschaftsgeldes und Zahlungsweise	40
5.3 Arbeitgeberzuschuss	41
5.4 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes	42



5.5 Umwandlung der Berechnung des Mutterschaftsgeldes	46
5.6 Zahlungszeitraum	49
5.6.1 Mutterschaftsgeld für sechs Wochen vor der Entbindung	50
5.6.2 Spätere Entbindung	52
5.6.3 Frühere Entbindung	54
5.6.4 Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag und für die Zeit nach der Entbindung	57
5.6.4.1 Kind mit Behinderung	60
5.6.5 Mutterschaftsgeld für den Tag der Fehlgeburt (Entbindungstag) und für die Zeit nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche	61
5.6.6 Ruhen des Mutterschaftsgeldes	62
5.7 Übungen zum Lernabschnitt 5	64
6 Beiträge zur Arbeitsförderung	71
6.1 Allgemeines	71
6.2 Vorrangversicherung	71
6.2.1 Vorrangversicherung wegen einer Kindererziehungszeit	71
6.3 Sonstige Voraussetzungen für das Zustandekommen von Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung	73
6.4 Beitragsberechnung	74
6.5 Übungen zum Lernabschnitt 6	75
7 Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG	76
8 Elterngeld/Elternzeit	78
8.1 Elterngeld	78
8.1.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis	78
8.1.2 Höhe des Elterngeldes	79
8.1.2.1 Erhöhung des Prozentsatzes	79
8.1.2.2 Geschwisterbonus	79
8.1.3 Auf das Elterngeld anzurechnende Leistungen	80
8.1.4 Elterngeld während der Erwerbstätigkeit	80
8.1.5 Bezugszeitraum	80
8.1.6 ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus	81
8.1.7 Antragstellung Elterngeld	82
8.1.8 Elterngeld auszahlende Stellen	82
8.2 Elternzeit	83
8.2.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis	83



8.2.2 Beginn und Ende der Elternzeit	83
8.2.3 Antragstellung Elternzeit	83
8.2.4 Meldung durch den Arbeitgeber	84
8.3 Mutterschaftsgeld wegen einer erneuten Entbindung während der Elternzeit bzw. während des unbezahlten Sonderurlaubs	84
8.4 Auswirkungen auf die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie Auswirkungen auf die Rentenversicherung und auf das Steuerrecht	88
8.4.1 Krankenversicherung	88
8.4.2 Pflegeversicherung	88
8.4.3 Rentenversicherung	89
8.4.4 Einkommensteuer	89
8.5 Meldungen und Bescheinigungen	90
8.6 Fallführung Mutterschaftsgeld	91
9 Sachleistungen bei Mutterschaft	92
9.1 Ärztliche Betreuung	92
9.1.1 Hebammenhilfe	94
9.2 Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln	95
9.3 Entbindung	95
9.3.1 Stationäre Entbindung	96
9.3.1.1 Inhalt der stationären Entbindung	97
9.3.1.2 Dauer der stationären Entbindung	97
9.3.2 Entbindung in Geburtshäusern und anderen ambulanten Einrichtungen	99
9.3.3 Entbindung zu Hause	99
9.4 Häusliche Pflege	99
9.4.1 Umfang der häuslichen Pflege	100
9.4.2 Übernahme der Kosten für die Pflegekraft	101
9.4.3 Zuzahlungsregelung	101
9.5 Haushaltshilfe	102
9.5.1 Zuzahlungsregelung	103
9.6 Übungen zum Lernabschnitt 9	104
10 AOK-FamilienProgramm	106
11 Zusammenfassende Selbstkontrolle	109
12 Lösungen zu den Übungen im Text	110
13 Lösungen zur zusammenfassenden Selbstkontrolle	123



1 Einleitung

Wenn eine Frau erfährt, dass sie schwanger ist, stellt sie sich zahlreiche Fragen. Einige davon werden mit Sicherheit das Arbeits- und Sozialrecht betreffen, so z.B.:

- Welche Rechte und Pflichten habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber?
- Wie bin ich vor und nach der Entbindung finanziell abgesichert?
- Von wem bekomme ich Geld und wo muss ich entsprechende Anträge stellen?
- Was muss ich sonst noch alles beachten?

Aufgrund der Größe und der Ortsnähe der AOK wird gerade von ihr erwartet, dass sie die Frauen und deren Arbeitgeber umfassend und fachlich richtig informiert. Nutzen Sie als AOK-Kundenberater die Chance, das Vertrauen, das die Kunden Ihnen in diesen Fällen entgegenbringen, zu stärken. Die AOK unterstützt werdende Eltern vom Kinderwunsch bis zur Entbindung und darüber hinaus.

Seien Sie sich stets bewusst, dass die jungen Eltern für sich und für ihren Nachwuchs immer die Krankenkasse wählen werden, von der sie sich neben den üblichen Grundleistungen den höchsten Zusatznutzen (Service) versprechen. Bei der Beurteilung dieses Zusatznutzens werden die Eltern (Kunden) sicherlich ein besonderes Augenmerk darauf legen, wie sie bisher von der Krankenkasse behandelt wurden und welche Anstrengungen/Mühen sie unternehmen mussten, um Leistungen schnell und unbürokratisch zu erhalten. Gerade bei den Leistungen zur Schwangerschaft/Mutterschaft haben Sie die Chance, die AOK positiv darzustellen.

Damit Ihnen diese Aufgabe auch Spaß macht, ist es notwendig, dass Sie umfassend über die Leistungen bei Schwangerschaft/Mutterschaft und über weitere Hilfs- und Schutzmaßnahmen für Mutter und Kind informiert sind. Dieser Lernbrief hilft Ihnen, sich das notwendige Wissen anzueignen und gibt Ihnen Tipps, wie Sie Ihr Wissen in der AOK-Praxis kundenorientiert anwenden können.

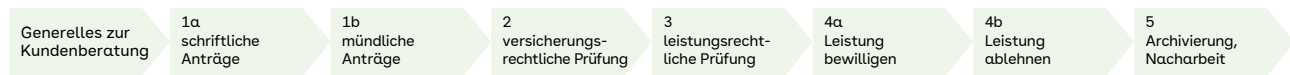
Die Aussagen des Basisprozesses 4.0 sind zu beachten.

Hinweise

Sofern nicht erforderlich, haben wir in Beispielen und Übungen auf die Angabe einer konkreten AOK und auf Jahreszahlen verzichtet. Gehen Sie in diesen Fällen von Ihrer AOK bzw. von den Werten des aktuellen Kalenderjahres aus.

Die Textteile, deren Inhalte nicht prüfungsrelevant, aus unserer Sicht jedoch wichtig für das Gesamtverständnis und für die AOK-Praxis sind, haben wir in grüner Schrift gedruckt.

Haben Sie Tipps, Anregungen oder Verbesserungsvorschläge zu den Inhalten des Lernbriefs? Dann zögern Sie nicht, uns anzusprechen.

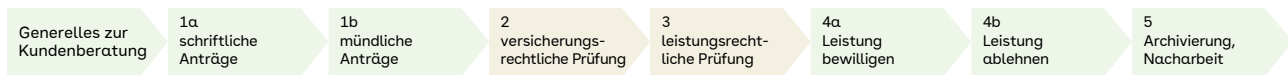


2 Lernziele

Der Lernbrief soll Sie in der Entwicklung folgender Kompetenzen unterstützen:

- die Ansprüche der (werdenden) Mutter im Hinblick auf den Schutz und die Fürsorge durch die Gemeinschaft aufzuzeigen
- die leistungsauslösenden Tatbestände bei Schwangerschaft und Mutterschaft zu beschreiben
- den Zweck, die Anspruchsvoraussetzungen, die Höhe und die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld festzustellen
- die Versicherungspflicht und die Beitragsentrichtung nach dem Recht der Arbeitsförderung wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld zu erklären
- den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld aufzuzeigen
- die Wirkungen des Zusammenreffens von Mutterschaftsgeld mit Arbeitsentgelt oder mit Entgeltersatzleistungen (z.B. Krankengeld) zu berücksichtigen
- den Anspruch auf ambulante Sachleistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft zu erläutern
- dem Kunden die Notwendigkeit und den Umfang der Schwangerenvorsorge zu erklären
- die Leistung „stationäre Entbindung“ zu beschreiben und von der stationären Krankenhausbehandlung abzugrenzen
- die Leistung „häusliche Pflege“ darzulegen
- zu erläutern, ob im Rahmen der Schwangerschaft/Mutterschaft Haushaltshilfe beansprucht werden kann





3 Schutz der werdenden Mutter durch den Staat

2
versicherungsrechtliche Prüfung

Art. 6
Abs. 4 GG

Nach Artikel 6 des Grundgesetzes stehen die Ehe und die Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung. Außerdem hat jede Mutter – dazu zählt auch die werdende Mutter – Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

Der Schutz der Mutter genießt also eine hohe Priorität. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber u.a. folgende Gesetze geschaffen:

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Sozialgesetzbuch (§§ 24c bis 24i SGB V)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Für die tägliche Arbeit in Ihrer AOK sind insbesondere die Regelungen nach § 24c ff. SGB V von Bedeutung. Es sind allerdings auch Kenntnisse über das Mutterschutzgesetz (Arbeitsrecht) und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz notwendig, weil sich diese beiden Gesetze auf das Versicherungs- und Beitragsrecht sowie auf das Leistungsrecht der Krankenkassen auswirken.

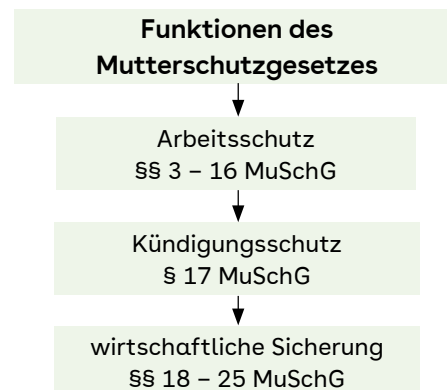
4 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Lernbeispiel 1

Ihre Kundin Andrea Bach kommt zu Ihnen in die AOK-Geschäftsstelle. Sie war gerade bei ihrem Arzt. Dieser hat ihr mitgeteilt, dass sie schwanger ist. Mit der Entbindung ist am 11. 11. zu rechnen. Eine entsprechende ärztliche Bescheinigung für ihren Arbeitgeber, den Malermeister Klecks, hat sie dabei. Sie erkundigt sich bei Ihnen, wann aufgrund dieser Bescheinigung die Schutzfrist beginnt.

Das Mutterschutzgesetz regelt die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und der schwangeren Arbeitnehmerin bzw. der beschäftigten jungen Mutter.

3
leistungsrechtliche Prüfung



4.1 Geltungsbereich des MuSchG

Das MuSchG gilt für alle Frauen, die in einem inländischen Arbeitsverhältnis stehen. Darunter fallen also grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen (auch Auszubildende oder Teilzeitbeschäftigte). Ausdrücklich erwähnt werden im Gesetz auch Heimarbeiterinnen und die ihnen Gleichgestellten. Letztere sind Frauen, die zu Hause arbeiten und keine Tätigkeit als Arbeiterin, sondern eine Angestelltentätigkeit verrichten (z.B. Heimschreibkräfte).

3
leistungsrechtliche Prüfung

§ 1 MuSchG



Dagegen gilt das MuSchG nicht für Bezieher von Arbeitslosengeld sowie für Hausfrauen und selbstständig Tätige. Ebenfalls gilt das MuSchG nicht für weibliche Beamte und Frauen, die in einem dienstordnungsmäßigen Angestelltenverhältnis (DO-Angestellte) stehen. Für diese beiden Personengruppen gelten die Regelungen des Beamtenrechts.

§1 Abs. 4 MuSchG i.V.m. §2 Abs. 6 MuSchG

Das MuSchG gilt, wenn die Person schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Hier stellt sich die Frage, ob das Gesetz auch für Frauen gilt, die eine Fehl- oder Totgeburt erleiden?

4.1.1 Entbindung

Der Begriff „Entbindung“ beschreibt den Moment bei dem ein Neugeborenes den Mutterleib verlässt. Im MuSchG ist klar geregelt, dass in folgenden Fällen die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten:

- bei einer (Lebend-)Geburt,
- bei einer Totgeburt sowie
- bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche

(vgl. Punkt 5.6.4 dieses Lernbriefes).

Diesen Frauen ist ein arbeitsrechtlicher Schutzraum zu bieten, mit dem Ziel, die Belastungssituation während und nach der Geburt zu berücksichtigen und ausreichend Erholungsphasen zuzugestehen.

Erleidet die Frau vor der 13. SSW eine Fehlgeburt, ist das MuSchG nicht anzuwenden. Liegt bei der Frau nach einer Fehlgeburt vor der 13. SSW eine Arbeitsunfähigkeit vor, leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Das Mutterschutzgesetz zählt zum Arbeits- bzw. Privatrecht. Da dieses dem Grunde nach nichts mit dem Sozialversicherungsrecht zu tun hat, darf sich die AOK nicht in das Beziehungsgeflecht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einmischen. Es darf deshalb nur allgemein Auskunft erteilt werden.

§1 Abs. 4 MuSchG i.V.m. §2 Abs. 6 MuSchG

4.2 Mitteilungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber

Das MuSchG schützt die werdende bzw. junge Mutter oder die Frau, die eine Tot- oder eine Fehlgeburt ab der 13. SSW erlitten hat, insbesondere vor drohenden gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz und regelt die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmerin. Damit sich der Arbeitgeber auf die veränderte Situation einstellen kann, enthält das MuSchG auch Regelungen zur Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

3 leistungsrechtliche Prüfung

§ 1 Abs. 1, § 15 MuSchG

Beispiel

Sabine Baum erfährt nach einer Untersuchung durch die gynäkologische Arztpraxis, dass sie schwanger ist.

Frage

Welche Pflichten hat Sabine Baum nun gegenüber ihrem Arbeitgeber?



Lösung

Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG soll (nicht: muss) Sabine Baum dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist. Solange der Arbeitgeber von der Schwangerschaft keine Kenntnis hat, muss er keine Schutzvorschriften beachten.

Wenn der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis über die bestehende Schwangerschaft verlangt, hat er der Frau ggf. die entstehenden Kosten dafür zu erstatten.

4.3 Beschäftigungsverbote

3
leistungsrechtliche Prüfung

Für den Arbeitgeber ergeben sich ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Schwangerschaft weitreichende Verpflichtungen, wie z.B.

§§ 3 – 8
MuSchG

- die Beachtung bestimmter Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft und für einen gewissen Zeitraum nach der Entbindung,

§ 18 MuSchG

- die Zahlung von sogenanntem Mutterschutzlohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen bestimmter Beschäftigungsverbote,

§ 23 MuSchG

- die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsausfall wegen

§ 7 MuSchG

- der Teilnahme an den Mutterschaftsvorsorgeuntersuchungen und

§ 7 MuSchG

- Stillzeiten.

Der Arbeitgeber hat also für die Zeit eines Arbeitsausfalls aufgrund eines Beschäftigungsverbots das volle Bruttoarbeitsentgelt fortzuzahlen (Mutterschutzlohn), und zwar für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverbots.

Eine Begrenzung auf 42 Kalendertage wie bei der Entgeltfortzahlung im Falle von Arbeitsunfähigkeit gibt es nicht.

4.3.1 Schutzfristen

Bisher haben wir die bekanntesten Beschäftigungsverbote noch nicht erwähnt, und zwar die Schutzfristen für bestimmte Zeiten vor und nach der Entbindung.

Das MuSchG unterscheidet bei der Bildung der Schutzfristen zwischen

- Lebend-/Totgeburt (vgl. Punkt 5.6.4 dieses Lernbriefes) und
- Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (vgl. 5.6.5. dieses Lernbriefes).

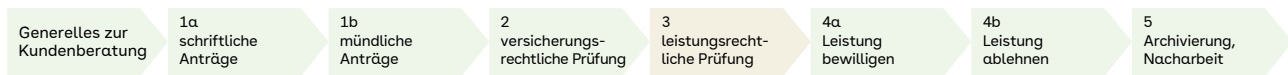
Frauen, die vor der 13. SSW eine Fehlgeburt erleiden, werden vom MuSchG nicht erfasst.

Der Beginn der Schutzfrist ist für die Arbeit in der Praxis der AOK von großer Bedeutung, da er den Anspruch auf Mutterschaftsgeld auslöst (vgl. Punkt 5 dieses Lernbriefes).

4.3.2 Schutzfristen bei einer Lebend-/Totgeburt

Nach § 3 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden (es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären). Dieses Beschäftigungsverbot erstreckt sich nach § 3

§ 3 Abs. 1, 2
MuSchG



Abs. 2 MuSchG über den Zeitpunkt der Entbindung hinaus bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten (vgl. Punkt 5.6.4 dieses Lernbriefs) sogar bis zu zwölf Wochen nach der Entbindung. Gleiches gilt, wenn bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung beim Säugling eine Behinderung nach § 2 SGB IX festgestellt wird. Bei der Schutzfrist für die Zeit nach der Entbindung handelt es sich um ein absolutes Beschäftigungsverbot, d.h., auch wenn die junge Mutter nach der Entbindung arbeiten möchte, ist dies gesetzlich nicht erlaubt (Besonderheiten gelten, wenn das Kind entweder tot geboren wird oder während der Schutzfristen verstirbt. In diesen Fällen kann die Frau frühestens zwei Wochen nach der Entbindung wieder anfangen zu arbeiten).

§ 187 Abs. 1 BGB

Weil es sich jeweils um eine Frist vor und eine nach der Entbindung handelt, müsste man streng genommen von Schutzfristen (Mehrzahl) sprechen. In der Praxis werden die Schutzfristen wegen des zeitlichen Zusammenhangs aber teilweise nur als Schutzfrist (Einzahl) bezeichnet.

Merke

Durch Beschäftigungsverbote/ Schutzfristen soll die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind vor drohenden gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz geschützt werden. Für den Arbeitgeber ergeben sich daraus weitreichende Verpflichtungen.

Der Beginn der Schutzfrist ist bei Arbeitnehmerinnen auslösender Tatbestand für die Zahlung von Mutterschaftsgeld.

4.3.2.1 Berechnung der Schutzfristen

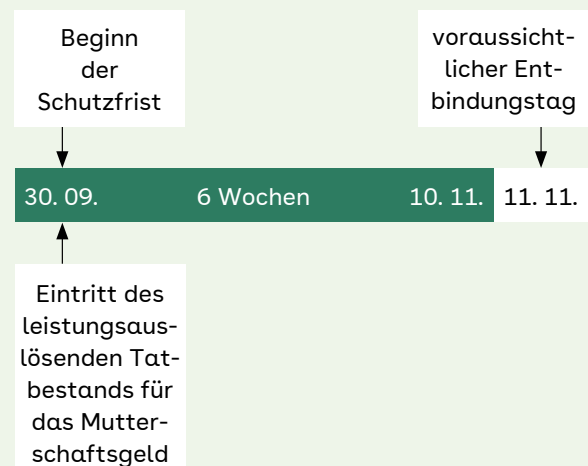
Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, das den voraussichtlichen Tag der Entbindung angibt.

§ 3 Abs. 1 Satz 3 MuSchG, § 187 ff. BGB

Die Fristenberechnung erfolgt nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Ein „Umweg“ über § 26 Abs. 1 SGB X ist nicht erforderlich, weil das MuSchG dem Arbeitsrecht und somit dem Privatrecht (zu dem auch das BGB gehört) zuzuordnen ist.

Für die Berechnung des Beginns der sechsten Woche vor der Entbindung gilt der Entbindungstag als Ereignistag, weil die Entbindung irgendwann im Laufe des Tages erfolgt. Da bei der Berechnung von Fristen immer nur ganze bzw. vollständige Tage berücksichtigt werden können, wird der Ereignistag nicht mit in die Frist eingerechnet.

Beispiel





GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.1.1

Gelegentlich werden der AOK und dem Arbeitgeber unterschiedliche Entbindungstermine ärztlich oder von der Hebamme bzw. eines Entbindungspflegers bescheinigt. In diesen Fällen ist zur Berechnung der (arbeitsrechtlichen) Schutzfrist immer von dem Zeugnis auszugehen, das für den Arbeitgeber ausgestellt wurde.

Verfügt der Arbeitgeber über mehrere Bescheinigungen, die Aufschluss über den voraussichtlichen Entbindungstag geben (z.B. eine vom Arzt und eine von einer Hebamme ausgestellt oder einmal von einem Arzt zu Beginn der Schwangerschaft und ein anderes Mal von dem gleichen Arzt kurz vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt), ist die Bescheinigung, die zeitlich zuletzt ausgestellt wurde, maßgebend.

Unbedeutend ist, ob die bei der AOK eingereichte Bescheinigung für die Zahlung von Mutterschaftsgeld noch später ausgestellt wurde.

Bei der Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag handelt es sich um einen vom Arzt bzw. von der Ärztin oder von der Hebamme auszufüllenden Vordruck, dessen Deckblatt bei der Krankenkasse und dessen Durchschrift beim Arbeitgeber einzureichen ist. Mehr über diesen Vordruck erfahren Sie auf Seite 23 dieses Lernbriefs.

Merke

Für die Berechnung der arbeitsrechtlichen Schutzfrist ist von dem voraussichtlichen Entbindungstermin auszugehen, der dem Arbeitgeber durch ein entsprechendes ärztliches Zeugnis etc. bescheinigt wurde. Das gilt auch dann, wenn der Arzt bzw. die Ärztin oder die Hebamme bzw. der Entbindungspfleger der AOK einen anderen Entbindungstermin bescheinigt.

Zum Lernbeispiel 1 von Seite 6

Die Schutzfrist betrifft das Arbeits- und nicht das Sozialversicherungsrecht. Im Rahmen des Kundenservices sollen Sie jedoch allgemein Auskunft erteilen und Andrea Bach mitteilen, dass ausgehend vom 11. 11. die Schutzfrist sechs Wochen vorher, also am 30. 09., beginnt.

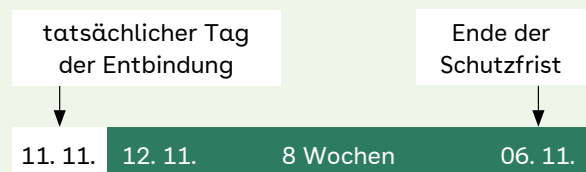
Für die Zeit nach der Entbindung muss die Frau weitere acht Wochen – bei Mehrlingsgeburten und in den Fällen, bei denen der Säugling bestimmte Merkmale aufweist (sogenannte Frühgeburten oder das Vorliegen einer Behinderung, vgl. Punkt 5.6.3 und 5.6.4.1 dieses Lernbriefs), sogar weitere zwölf Wochen – der Arbeit fern bleiben. Diese Zeit wird auch als Schutzfrist bezeichnet. Für die Berechnung der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung gilt der tatsächliche Entbindungstag als Ereignistag. Für die Berechnung der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung gilt der tatsächliche Entbindungstag als Ereignistag. Dieser ist durch die Geburtsurkunde des Kindes/der Kinder

§ 3 Abs. 2
MuSchG



nachzuweisen. Die Urkunde wird vom zuständigen Standesamt ausgestellt. Bei einer Frühgeburt oder Behinderung des Kindes ist zusätzlich ein ärztlicher Nachweis erforderlich. (vgl. Punkt 5.6.4 dieses Lernbriefes „Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung des Kindes“). Der Tag der Entbindung wird nicht mit in die Frist eingerechnet.

Beispiel



4.3.2.2 Vorzeitige Entbindung

Wie berechnen sich die Schutzfristen, wenn eine Frau früher als ursprünglich erwartet entbindet?

§ 3 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2 Satz 3 MuSchG

Bei einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Schutzfrist um den Zeitraum, den die Mutter nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht in Anspruch nehmen konnte.

Entbindet also eine Frau 14 Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, werden die noch fehlenden 14 Tage an die acht- bzw. zwölfwöchige Schutzfrist nach der Entbindung angehängt.

Beispiel

voraussichtlicher Entbindungstermin: 24. 06.
 Beginn der Schutzfrist: 13. 05.
 letzter Arbeitstag: 12. 05.

tatsächlicher Entbindungstag: 25. 05.

Das Kind wog bei der Geburt 2.100 Gramm und ist damit eine Frühgeburt.

Folge

Die Frau kann von der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung nur die Zeit vom 13. bis 24. 05. (zwölf Tage) in Anspruch nehmen. Von den ursprünglich 42 Anspruchstagen verbleiben noch 30 Tage. Diese werden an die zwölfwöchige Schutzfrist nach der Geburt angehängen. Die Schutzfrist verläuft also in diesem Fall vom 13. 05. bis 16. 09. (12 + 1 + 84 + 30 = 127 Tage).

4.3.2.3 Verspätete Entbindung

Wenn die Entbindung später als erwartet eintritt, verlängert sich die 42-tägige Schutzfrist vor der Entbindung um die entsprechende Anzahl der Tage. Die acht- bzw. zwölfwöchige Schutzfrist für die Zeit nach der Entbindung berechnet sich in jedem Fall vom Tag der tatsächlichen Entbindung. Dabei wird der Tag der Entbindung als Ereignistag nicht mitgezählt.

§ 3 Abs. 1 Satz 4 MuSchG

Beispiel

voraussichtlicher Entbindungstermin: 24. 06.
 Beginn der Schutzfrist: 13. 05.
 letzter Arbeitstag: 12. 05.
 tatsächlicher Entbindungstag: 28. 06.

Es handelt sich weder um eine Frühgeburt noch um eine Mehrlingsgeburt.



Folge

Die Schutzfrist verläuft insgesamt vom 13. 05. bis 23. 08. (46 + 1 + 56 = 103 Tage).

- Schutzfrist vor der Entbindung: 13. 05. bis 27. 06. (46 Tage)
- Entbindungstag: 28. 06. (1 Tag)
- Schutzfrist nach der Entbindung: 29. 06. bis 23. 08. (56 Tage)

Merke

Entbindet eine Frau am voraussichtlichen Tag der Niederkunft, dauern die Schutzfristen 99 (127) Tage (42 Tage vor der Entbindung, der Entbindungstag und 56 (84) Tage nach der Entbindung). Entbindet eine Frau später als erwartet, verlängern sich die Schutzfristen entsprechend.

Bei einer vorzeitigen Entbindung (Entbindung früher als erwartet) werden die Tage, die an der Ausnutzung einer 42-tägigen Schutzfrist vor der Entbindung fehlen, an die für die Zeit nach der Entbindung laufenden Schutzfrist angehängen. Somit dauern auch bei einer vorzeitigen Entbindung die Schutzfristen mindestens 99 bzw. 127 Tage.

§ 3 Abs. 4 Satz 3, 4 MuSchG

Zu diesem Thema noch eine Anmerkung: Kommt das Kind tot zur Welt oder stirbt das Kind nach der Geburt während der Schutzfrist, wird die Dauer der Schutzfrist nicht verkürzt. Allerdings kann die Mutter in diesen Fällen auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf der Fristen, aber noch nicht in den ersten beiden Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden,

wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Die Kosten für dieses Zeugnis trägt nicht die Krankenkasse, sondern die Frau. Die Frau kann die Erklärung jederzeit für die Zukunft widerrufen.

4.3.3 Gestaffelte Schutzfrist bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche

Nach einer Fehlgeburt sind Frauen einer besonderen Belastungssituation ausgesetzt. Ein entsprechender Schutzraum wird für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche durch gestaffelte Mutterschutzfristen

§ 3 Abs. 5 S. 1 MuSchG

- für den Tag der Fehlgeburt (Entbindungstag) und
- die Zeit nach der Entbindung gewährleistet.

Fehlgeburt in Schwangerschaftswoche (SSW)	Dauer der Schutzfrist für die Zeit nach der Fehlgeburt (Entbindung)
ab 13. SSW (12+1 SSW)	2 Wochen
ab 17. SSW (16+1 SSW)	6 Wochen
ab 20. SSW (19+1 SSW)	8 Wochen

Eine Schutzfrist für die Zeit vor einer Fehlgeburt gibt es nicht.

§ 3 Abs. 5 S. 3 MuSchG

Sind die Gesundheit der Schwangeren oder des Kindes bei einer weiteren Ausübung der Beschäftigung in Gefahr, stellt der Arzt ein Beschäftigungsverbot aus. In diesem Fall erhält die Frau während des Beschäftigungsverbotes ihr Arbeitsentgelt in voller Höhe durch den Arbeitgeber fortgezahlt.

§16 Abs. 1 MuSchG

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



§3 Abs. 5 S. 1 und 2 MuSchG Auf dem ärztlichen Nachweis einer Fehlgeburt sind der Tag der Fehlgeburt (Entbindung) sowie die Schwangerschaftswoche, in der die Frau die Fehlgeburt erleidet, anzugeben. Das

Beschäftigungsverbot für die Zeit nach einer Fehlgeburt gilt nur dann, sofern sich die Frau nicht ausdrücklich zur Arbeit bereit erklärt.



Beschäftigungsverbot während der Schutzfristen

Lebendgeburt	Totgeburt	Fehlgeburt ab 13. Schwangerschaftswoche
6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (§3 Abs. 1 MuSchG)		
Der Arbeitgeber darf die Frau nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (§3 Abs. 1 Satz1 und Satz 2 MuSchG)-		
Entbindungstag = Ereignistag	Entbindungstag = Ereignistag	Entbindungstag = Ereignistag
8 Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten sowie in den Fällen, in denen vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung nach „2 Abs. 1 SGB IX ärztlich festgestellt wurde, für 12 Wochen nach der Entbindung (§3 Abs. 2 MuSchG)	8 Wochen nach der Entbindung (§3 Abs. 1 Satz 1 und Satz 5 MuSchG) Hinweis: Liegt bei einer Totgeburt gleichzeitig das Merkmal einer Frühgeburt oder Behinderung des Kindes vor oder wurde nur ein Mehrling lebend geboren, bleibt es bei der Schutzfrist 8 Wochen nach der Entbindung. (§3 Abs. 1 Satz 5 MuSchG)	2 Wochen ab der 13. Schwangerschaftswoche 6 Wochen ab der 17. Schwangerschaftswoche 8 Wochen ab der 20. Schwangerschaftswoche (§3 Abs. 5 MuSchG)
Entbindet die Frau nicht am voraussichtlichen Entbindungstag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist entsprechend. (§3 Abs. 1 Satz 4 MuSchG i.V.m. §3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG)		
Der Arbeitgeber darf die Frau nach der Entbindung bis zum Ablauf der Schutzfrist generell nicht beschäftigen. (§3 Abs. 2 MuSchG) Hinweis: verstirbt das Kind nach der Geburt, darf die Frau frühestens 2 Wochen nach der Entbindung wieder arbeiten, wenn sie das ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (§3 Abs. 4 MuSchG)	Bei einer Totgeburt, darf die Frau frühestens 2 Wochen nach der Entbindung wieder arbeiten, wenn sie das ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (§3 Abs. 4 MuSchG)	Bei einer Fehlgeburt darf der Arbeitgeber die Frau nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (§3 Abs. 5 MuSchG)



4.4 Kündigungsverbot

Fortsetzung des Lernbeispiels 1 von Seite 6

Andrea Bach hat Angst, dass ihr der Arbeitgeber wegen der Schwangerschaft kündigen kann. Sie hat gehört, dass es ein grundsätzliches Kündigungsverbot gibt und fragt, ob Ausnahmen davon möglich sind.

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

§ 17 Abs. 1
Satz 1
MuSchG,
§ 18 BEEG

Die mit der Schwangerschaft/Entbindung einhergehenden finanziellen Pflichten (z.B. während der Beschäftigungsverbote) belasten den Arbeitgeber teilweise erheblich. Um auszuschließen, dass er sich durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses diesen wirtschaftlichen Belastungen entzieht, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht kündigen. Nimmt die junge Mutter im Anschluss an die Entbindung die Elternzeit im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in Anspruch, gilt das Kündigungsverbot des Arbeitgebers sogar während der gesamten Elternzeit (bis drei Jahre nach der Entbindung).

§ 19 BEEG

Die Arbeitnehmerin kann ihr Arbeitsverhältnis allerdings jederzeit unter Einhaltung der für sie geltenden arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist lösen. Kündigt die Arbeitnehmerin hingegen ihr Arbeitsverhältnis erst zum Ende der Elternzeit, gilt für sie eine dreimonatige Kündigungsfrist.

§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nummer 2 MuSchG

Tritt eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche ein, gilt der Kündigungsschutz ebenfalls. Bis zu vier Monate nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem

Arbeitgeber die Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche bekannt ist oder sie ihm innerhalb zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

4.4.1 Unwirksame Kündigung

Das Kündigungsverbot des Arbeitgebers darf allerdings nicht überspannt werden. So ist eine Kündigung grundsätzlich wirksam, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigungsmitteilung die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin nicht bekannt war.

§ 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG

Diese Kündigung ist rückwirkend jedoch unwirksam, wenn die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über die bereits bei der Kündigung bestehende Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung informiert.

Rückwirkend unwirksam ist die Kündigung auch dann, wenn die Arbeitnehmerin beispielsweise wegen fehlender Kenntnis der Schwangerschaft unverschuldet die Zwei-Wochen-Frist verstreichen lässt, den Arbeitgeber aber unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft über ihren Zustand informiert. Allerdings muss die Frau in diesem Fall beweisen, dass sie kein Verschulden an der verspäteten Unterrichtung des Arbeitgebers trifft.

§ 17 Abs. 1 Satz 2 MuSchG

Eine Kündigung im Sinne des § 17 Abs. 1 MuSchG liegt dagegen nicht vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses oder
- Zeitablauf (z.B. Zeitarbeitsvertrag oder Beendigung des Ausbildungsverhältnisses wegen Bestehens der Abschlussprüfung)

endet.



Merke

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung von der bestehenden Schwangerschaft Kenntnis hat.

4.4.2 Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag ist keine Kündigung, sondern beruht auf gegenseitigem Einvernehmen und ist deshalb ungeachtet der Schwangerschaft möglich. Die Arbeitnehmerin kann mit dem Arbeitgeber nach Eintritt der Schwangerschaft einen Aufhebungsvertrag schließen und das Arbeitsverhältnis dadurch beenden.

§ 623 BGB

Ein Aufhebungsvertrag bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

Ebenso ist es zulässig nach einer Kündigung einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Ist der Aufhebungsvertrag wirksam zustande gekommen, besteht auch für die Schwangere keine Möglichkeit mehr, einseitig von diesem Vertrag zurückzutreten. Ein Widerrufsrecht gemäß § 312 BGB besteht nicht.

4.4.3 Zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 17 Abs. 2 MuSchG, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.2.2

Trotz des erwähnten generellen Kündigungsverbots ist der Arbeitgeber in Ausnahmefällen berechtigt, das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft bzw. während der Schutzfrist aufzulösen.

Dies ist beispielsweise möglich bei

- Tod des Arbeitgebers ohne Betriebsübergang,
- drückender wirtschaftlicher Belastung des Arbeitgebers (z.B. Insolvenz),
- bei Betriebsstilllegungen oder
- bei Bruch des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin (z.B. bei Diebstahl, Unterschlagung, Drohung – also bei Gründen, die eine sofortige Kündigung erlauben).

Eine Kündigung darf in all diesen Fällen nur dann erfolgen, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde zuvor schriftlich einer Kündigung zugestimmt hat.

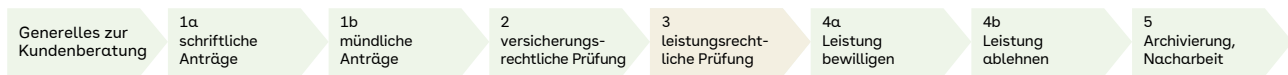
Zum Lernbeispiel 1

Sie teilen Ihrer Kundin Andrea Bach mit, dass grundsätzlich ein generelles Kündigungsverbot seitens des Arbeitgebers ab dem Zeitpunkt, von dem er von der Schwangerschaft erfährt, besteht. Nur in den Fällen, in denen ihm wegen anderer Gründe die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist (z.B. Insolvenz des Arbeitgebers), kann das Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst werden. Diese zulässige Auflösung bedarf jedoch einer schriftlichen vorherigen Genehmigung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde.

Während der Schwangerschaft bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger nur dann erhalten, wenn das Beschäftigungsverhältnis zulässig vom Arbeitgeber aufgelöst wurde.

§ 192 Abs. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Diese fortbestehende Mitgliedschaft beinhaltet bei Beginn der Schutzfrist einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld wie bei einer beschäftigten Frau.

§ 226 Abs. 3
SGB V

§ 19 Abs. 2
MuSchG
i.V.m. Gr v.
06./07. 12.
2017 i. d. F. v.
11.12.2024,
Ziff. 9.1.1

Die Schwangere hat für die Dauer dieser Mitgliedschaft Beiträge in satzungsmäßiger Höhe zu zahlen (Versichertenart 108). Wird eine Weiterführung der Mitgliedschaft nicht gewünscht, da grundsätzlich ein Anspruch auf Familienversicherung besteht und diese auch durchgeführt wird, besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber dem Bundesamt für Soziale Sicherung in Höhe von maximal 210,00 EUR (vgl. Punkt 7 dieses Lernbriefes).

4.5 Übungen zum Lernabschnitt 4

Übung 1

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin Steffi Steil legt ihrem Arbeitgeber folgende ärztliche Bescheinigung vor, mit der sie später bei der AOK Mutterschaftsgeld beanspruchen will:

Freigabe-01.09.2014

Krankenkasse bzw. Kostenträger
AOK

Name, Vorname des Versicherten
Steffi Steil 24.10.1988
Pontstr. 14
99988 Unterbach 24.10.1988

Kostenübernahme Versicherten-Nr. Status
4112014 **K 111 222 333**

Betriebsärztin-Nr. Arzt-Nr. Datum

Zum Nachweis gegenüber der Krankenkasse (Beantragung von Mutterschaftsgeld) bescheinige ich, dass die oben bezeichnete Versicherte voraussichtlich entbinden wird am **12.07.14**

Die Bescheinigung erteile ich auf Grund der von mir vorgenommenen Untersuchung am **29.05.14**

Ggf. besondere Feststellungen

Zeugnis über den mutmaßlichen Tag der Entbindung **3**

Ausfertigung für die Krankenkasse

Verbindliches Muster

Vertragstempel / Unterschrift des Arztes
Muster 2a (10/2014)

Hinweis

Es genügt der Lösungssatz ohne Angabe von Rechtsvorschriften.

Aufgabe

Ermitteln Sie den Beginn der Schutzfrist im Sinne des § 3 Abs. 1 MuSchG.

Übung 2

Sachverhalt

Dem Arbeitgeber liegt eine ärztliche Bescheinigung mit voraussichtlichem Entbindungstag 31. 05. vor. Die AOK hingegen hat eine ärztliche Bescheinigung mit voraussichtlichem Entbindungstag 02. 06. vorliegen, die eine Woche vor der Entbindung ausgestellt wurde. Die tatsächliche Entbindung erfolgt aber erst am 05. 06.

Hinweis

Es genügt der Lösungssatz ohne Angabe von Rechtsvorschriften.

Aufgabe

Wann beginnt die Schutzfrist?

Übung 3

Sachverhalt

Alexandra Axt soll voraussichtlich am 04. 05. entbinden. Die Schutzfrist beginnt – ausgehend vom voraussichtlichen Entbindungstermin – am 23. 03. Tatsächlich entbindet Alexandra Axt am 02. 05. Sie hat bis 22. 03. gearbeitet.



Hinweise zu den Aufgaben 3.1 und 3.2

Eine Begründung Ihrer Lösung ist nicht erforderlich.

Aufgabe 3.1

Wann beginnen und enden die Schutzfristen bei einem Geburtsgewicht von 3.600 Gramm?

Aufgabe 3.2

Wann beginnen und enden die Schutzfristen bei einer Frühgeburt (Lebendgeburt)?

Übung 4

Sachverhalt

Marina Müller ist seit zwei Jahren bei der Firma Damm krankenversicherungspflichtig beschäftigt. Am 23. 10. kündigte ihr die Firma Damm das Arbeitsverhältnis wegen schlechter Arbeitsleistungen zum 31. 12. Obwohl Marina Müller von ihrer Schwangerschaft bereits Anfang Oktober wusste, unterrichtete sie ihren Arbeitgeber hierüber erst am 25. 11. Die Firma Damm teilte ihr daraufhin mit, dass sie auf die Wirksamkeit der Kündigung besteht.

Hinweis zu den Aufgaben 4.1 und 4.2

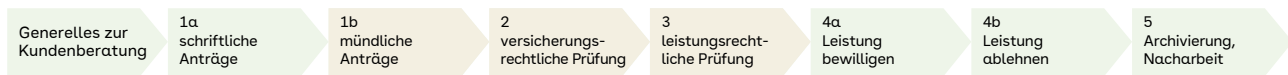
Fassen Sie Lösung und Begründung ohne Angabe von Rechtsvorschriften zusammen.

Aufgabe 4.1

Wie wirkt sich die Mitteilung der Schwangerschaft auf das Arbeitsverhältnis und auf die Versicherungspflicht bzw. Mitgliedschaft von Marina Müller in der Krankenversicherung aus?

Aufgabe 4.2

Unterstellen Sie, dass die Mitgliedschaft von Marina Müller am 31. 12. endet. Welche Möglichkeiten hat Marina Müller hinsichtlich ihres Krankenversicherungsschutzes über den 31. 12. hinaus? Nennen Sie drei mögliche Alternativen.



5 Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V

Lernbeispiel 2

1b
mündliche
Anträge

Ihre Kundin Steffi Steil beantragt am 11. 06. Mutterschaftsgeld.

Sie legt Ihnen die auf Seite 14 abgebildete Bescheinigung über den voraussichtlichen Tag der Entbindung vor. Nachdem Sie die Daten in oscar® eingegeben haben, stellen Sie im Register „Bestandszeiten“ fest, dass Steffi Steil seit mehreren Jahren versicherungspflichtiges Mitglied der AOK ist (Versicherungsart 0101, Beitragsgruppe 1111).

Hat Steffi Steil Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

Für die Zeit der Schutzfristen erhält die werdende bzw. junge Mutter von ihrer AOK Mutterschaftsgeld. Dieses Mutterschaftsgeld wird bei Arbeitnehmerinnen in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt und ist auf 13 € täglich begrenzt. Sollte das Nettoarbeitsentgelt höher sein, hat der Arbeitgeber den Unterschiedsbetrag zwischen den 13 € und dem kalendermäßigen Nettoarbeitsentgelt zu zahlen (Arbeitgeberzuschuss; vgl. Punkt 5.3 dieses Lernbriefs). Bei arbeitslosen sowie bei selbstständig tätigen Frauen, die mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, zahlt die AOK wegen des fehlenden Arbeitgeberzuschusses Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes (nicht auf 13 € täglich begrenzt).

5.1 Anspruchsvoraussetzungen

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist davon abhängig, dass eine Mitgliedschaft bei Eintritt des leistungsauslösenden Tatbestands besteht. Zusätzlich muss diese Mitgliedschaft einen Anspruch auf Krankengeld beinhalten oder das Arbeitsentgelt wegen der Schutzfristen weggefallen sein.

2
versicherungs-
rechtliche Prüfung

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

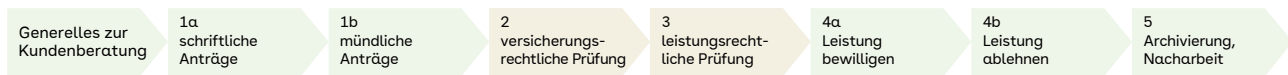
5.1.1 Mitgliedschaft bei Eintritt des leistungsauslösenden Tatbestands

Weibliche Mitglieder erhalten Mutterschaftsgeld. Es ist somit für den Mutterschaftsgeldanspruch eine bestehende Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse erforderlich. Eine Familienversicherung (§ 10 SGB V) oder ein nachgehender Leistungsanspruch (§ 19 Abs. 2 SGB V) reichen nicht aus. Dagegen ist (bei bestehenden Arbeitsverhältnissen) die mitgliedserhaltende Wirkung des § 192 SGB V für den Mutterschaftsgeldanspruch ausreichend. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass die Versicherungspflicht bei unbezahltem Urlaub zunächst nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV erhalten bleibt und sich nach Ablauf eines Monats eine Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V anschließt.

§ 24i SGB V,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.1.1

Diese Mitgliedschaft muss bei Eintritt des leistungsauslösenden Tatbestands (Versicherungsfall) bestehen. Aber was gilt als leistungsauslösender Tatbestand im Sinne des § 24i SGB V?

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.1.2,
9.2.1.1

Um diese Frage beantworten zu können, ist zu prüfen, ob die schwangere Frau Arbeitnehmerin (oder Heimarbeiterin) ist oder nicht. Bei Arbeitnehmerinnen und bei Frauen, deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst wurde (vgl. Punkt 4.4.2 dieses Lernbriefs), gilt als leistungsauslösender Tatbestand der Beginn der Schutzfrist i.S.d. § 3 Abs. 1 oder Abs. 5 MuSchG.

Erinnern Sie sich noch? Der Beginn der (arbeitsrechtlichen) Schutzfrist berechnet sich nach dem voraussichtlichen Entbindungstag, der sich aus der Bescheinigung ergibt, die dem Arbeitgeber vorliegt. Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche beginnt die Schutzfrist mit dem Tag der Fehlgeburt (Entbindung).

Beispiel

Nach einer ärztlichen Bescheinigung, die dem Arbeitgeber im fünften Schwangerschaftsmonat ausgehändigt wurde, wird seine Arbeitnehmerin voraussichtlich am 05. 12. entbinden. Sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin erhält lediglich die AOK von einer Hebamme ein für sie bestimmtes Zeugnis, nach dem mit der Entbindung (erst) am 07. 12. zu rechnen ist.

Frage

Wann entsteht der leistungsauslösende Tatbestand (Versicherungsfall) im Sinne des § 24i SGB V?

Lösung

Da die Frau Arbeitnehmerin ist, gilt als Versicherungsfall (leistungsauslösender Tatbestand) für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld der Beginn der vom 05. 12. aus berechneten Schutzfrist (24. 10.).

Entscheidend für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist das Bestehen einer Mitgliedschaft zum Zeitpunkt des leistungsauslösenden Tatbestands. Beginnt ein grundsätzlich versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (z.B. Ausbildungsverhältnis, welches schon vor einem Jahr vereinbart wurde) nach Beginn der Schutzfrist, entsteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V ab dem (fiktiven) Beginn des Arbeitsverhältnisses. Diese Regelung ist dem Umstand geschuldet, dass für die werdende Mutter ein Beschäftigungsverbot besteht, in dem sie aber finanziell geschützt werden muss.

Und noch eine Besonderheit: In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Tag vor dem Beginn der Schutzfrist endet (z.B. bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen). Hier stellt sich die Frage, ob am Tag des den Anspruch auf Mutterschaftsgeld auslösenden Tatbestands noch eine Mitgliedschaft besteht. Um die soziale Absicherung der betroffenen Schwangeren sicherzustellen, stellt der Gesetzgeber klar, dass auch in diesen Fällen ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Voraussetzung für die Anwendung des § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V ist allerdings, dass

- die Frau am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse war und
- dieses Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist (also am Tag vor Beginn der Schutzfrist) endete.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.2.5

§ 24i Abs. 1
Satz 2 SGB V



Der durch § 24i Abs. 1 Satz 2 SGB V begründete Anspruch auf Mutterschaftsgeld führt im Übrigen dazu, dass sich die Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V nahtlos an das Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung anschließt. Bei Frauen, die zuletzt während der Beschäftigung freiwilliges Mitglied waren, beinhaltet die über das Ende des Arbeitsverhältnisses fortbestehende freiwillige Mitgliedschaft ebenfalls einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.3.3
Abs. 1

Für Frauen, die nicht oder nicht mehr zu dem Personenkreis der Arbeitnehmerinnen gehören (Bezieherinnen von Arbeitslosengeld nach dem SGB III oder selbstständig tätige Frauen), gilt als leistungsauslösender Tatbestand wegen der fehlenden Anwendungsmöglichkeit des MuSchG nicht der Beginn der Schutzfrist, sondern die „Phase des Eintritts der besonderen Schutzbedürftigkeit“. Das ist der Tag, von dem an Mutterschaftsgeld beansprucht werden kann.

Als leistungsauslösender Tatbestand gilt

bei weiblichen Mitgliedern, die zu Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 5 MuSchG

- in einem Arbeitsverhältnis stehen,
- in Heimarbeit beschäftigt sind oder
- deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst wurde,

der Tag des Beginns der Schutzfrist.

Des Weiteren:

- **der Tag der Geburt des Kindes**, wenn das Kind vor Beginn der voraussichtlichen Schutzfrist geboren wurde (Lebens-/Totgeburt)
- **der Tag des Beschäftigungsbeginns** während der Schutzfrist
- **der Folgetag**, wenn unbezahlter Urlaub oder die Elternzeit des zuerst geborenen Kindes innerhalb dieser Schutzfrist endet (vgl. Punkt 8.3 dieses Lernbriefes)

bei den sonstigen weiblichen Mitgliedern z.B.

- bei Arbeitslosengeldbezieherinnen nach dem SGB III oder
- bei freiwillig versicherten selbstständig tätigen Frauen oder
- bei Frauen, deren Arbeitsverhältnis endete, ohne zulässig aufgelöst zu sein,

die Phase des Eintritts der besonderen Schutzbedürftigkeit.



Beispiel

Das Arbeitsverhältnis von Heike Brecht war zeitlich befristet und endete am 15. 05. Seit dem 16. 05. bezieht sie Arbeitslosengeld I. Der Arbeitslosengeldbezug endet wegen Ansprucherschöpfung am 16. 11. Ein Anspruch auf den Bezug von Bürgergeld besteht nicht. Der Krankenversicherungsschutz wird daher am 16. 11. enden.

Am 14. 11. beantragt Heike Brecht bei ihrer AOK unter Vorlage eines am 01. 11. ausgestellten ärztlichen Zeugnisses Mutterschaftsgeld. Nach dem Zeugnis ist die Entbindung voraussichtlich am 28. 12. zu erwarten. Gleichzeitig erklärt Heike Brecht gegenüber der AOK, dass sie zu Beginn ihrer Schwangerschaft bereits im Mai ihrem früheren Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis ausgehändigt habe, wonach ihre Entbindung am 26. 12. zu erwarten ist.

Frage

Ist Heike Brecht zu Beginn des leistungsauslösenden Tatbestands (Versicherungsfall) Mitglied der AOK?

Lösung

Da Heike Brecht an dem Tag des leistungsauslösenden Tatbestands für das Mutterschaftsgeld nicht mehr Arbeitnehmerin ist, gilt für sie nicht das Mutterschutzgesetz. Für diese Frauen gilt als leistungsauslösender Tatbestand das Einsetzen der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit (BSG vom 29. 04. 1971 - 3 RK 3/71). Auch in diesem Fall beginnt der Anspruch auf Mutterschaftsgeld sechs Wochen vor der Entbindung.

Für die Berechnung des Beginns der sechsten Woche ist das neueste Zeugnis maßgebend (GR vom 06./07. 12. i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.1). Demnach ist das der AOK vorliegende Zeugnis zu verwenden. Die sechste Woche vor der voraussichtlichen Entbindung (28. 12.) beginnt am 16. 11. An diesem Tag besteht noch aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld I eine Mitgliedschaft bei der AOK und somit auch ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Die Mitgliedschaft bleibt während des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V über den 16. 11. hinaus enthalten.

Änderung des Beispiels

Sachverhalt wie vor, der Bezug von Arbeitslosengeld I und somit auch die Mitgliedschaft bei der AOK enden jedoch wegen Erreichen der Höchstanspruchsdauer am 15. 11.

Frage

Hat Heike Brecht Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Lösung

Da am 16. 11. keine Mitgliedschaft mehr besteht, kann grundsätzlich kein Mutterschaftsgeld beansprucht werden. Wegen des fehlenden Anspruchs kann auch die mitgliedschaftserhaltende Wirkung des § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V nicht eintreten.

Bei dem leistungsauslösenden Tatbestand ist eine Besonderheit zu beachten: Besteht bei Beginn der Schutzfrist bzw. bei Beginn der Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit keine Mitgliedschaft und entbindet die Frau

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.2.7



früher als erwartet, ist ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag eine erneute Überprüfung des Anspruchs vorzunehmen. Diese Vorschrift hat folgenden Hintergrund: Unterstellt man, dass das Kind in dem letzten Beispiel tatsächlich einen oder zwei Tage eher als erwartet geboren wäre, hätte die Frau noch Mutterschaftsgeld beanspruchen können; am 15.11. (Beginn der sechsten Woche vor der tatsächlichen Entbindung) hätte nämlich dann eine Mitgliedschaft bestanden.

Um in diesen Fällen Benachteiligungen der Mutter wegen eines ärztlich falsch geschätzten Entbindungstermin auszuschließen, darf die Mutter nach der Entbindung noch einmal Mutterschaftsgeld beantragen und zwar unter Vorlage der Geburtsurkunde. Ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag ist dann der 42. Tag vor der Entbindung neu zu berechnen. Besteht dann eine Mitgliedschaft, ist die Voraussetzung für einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld erfüllt.

5.1.2 Anspruch auf Krankengeld oder Wegfall des Arbeitsentgelts wegen der Schutzfristen

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist neben dem Bestehen einer Mitgliedschaft bei Eintritt des leistungsauslösenden Tatbestands auch davon abhängig, dass

- bei Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Krankengeld besteht
- oder
- das Arbeitsentgelt wegen des Beschäftigungsverbots aufgrund der Schutzfristen wegfällt.

5.1.2.1 Anspruch auf Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit

In der Praxis wird zweckmäßigerweise zunächst geprüft, ob die Mitgliedschaft bei Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Krankengeld nach § 44 SGB V beinhaltet. Das ist durch einen Blick auf das Versichertenkonto der Kundin schnell festzustellen. § 24i SGB V

Auszug aus dem oscore®-Versichertenartenschlüssel

Krankenversicherungspflichtige

- 101 = Beschäftigte
- 106 = § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Krankengeldbezug
- 107 = § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Mutterschaftsgeld
- 108 = Schwangere – Beschäftigungsverhältnis zulässig aufgelöst
- 110 = Studenten, § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V
- 115 = Jugendliche/Rehabilitanden/Behinderte (§ 5 Abs. 1 Nr. 5 – 8 SGB V)
- 120 = Verletztengeld/Übergangsgeld (§ 192 Abs. 1 Nr. 3 SGB V)
- 124 = Erziehungs-/Elterngeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V
- 198 = Vorversicherungszeit bei Fremdkassen als Versicherungspflichtiger nach § 192 SGB V
- 199 = Vorversicherungszeit bei Fremdkassen als Versicherungspflichtiger ohne § 192 SGB V



301 = Rentenbezieher nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V

401 = Bezieher von Arbeitslosengeld

406 = Sperrzeit/Ruhezeitraum Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche (Mitgliedschaft, aber kein Krankengeldanspruch)

409 = Bürgergeld für Versicherte

Freiwillig Versicherte

501 = Beitrittsberechtigte nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V

503 = Beitrittsberechtigte nach § 9 Abs. 1 Nr. 3 SGB V

504 = Beitrittsberechtigte nach § 9 Abs. 1 Nr. 2 SGB V

511 = Freiwillig versicherte Arbeitnehmer mit Beitragszahlung durch den Arbeitgeber

Aus dem Beitragsgruppenschlüssel (1. Stelle = Krankenversicherung) lässt sich erkennen, ob das Mitglied mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist. Folgende Beitragsgruppenschlüssel beinhalten einen Anspruch auf Krankengeld:

1 = allgemeiner Beitragssatz (G)

8 = Freiwillige Mitglieder (JAE) mit Krankengeldanspruch (Ausnahme Versicherungsart 890 = StudentenkV)

9 = Freiwillige Mitglieder (Selbstständige) mit Anspruch auf Krankengeld

Einen Krankengeldanspruch haben nur die Mitglieder, die diesen bei Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 44 SGB V haben.

Der Krankengeldanspruch nach § 44a SGB V (Anspruch auf Krankengeld bei Organ- und Gewebespende) spielt für die Beurteilung des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld keine Rolle.

Zum Lernbeispiel 2 von Seite 18

Steffi Steil ist seit 01. 12. 2015 wegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Mitglied der AOK. Da die Versicherungspflicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses immer einen Krankengeldanspruch nach § 44 SGB V beinhaltet, ist Steffi Steil mit Anspruch auf Krankengeld versichert. Steffi Steil hat somit einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

4a
Leistung
bewilligen

Unbedeutend ist, ob der Krankengeldanspruch bei Arbeitsunfähigkeit sofort oder erst nach einigen Wochen (z.B. bei freiwillig versicherten Selbstständigen mit Krankengeldwahltarif nach § 53 Abs. 6 SGB V) beginnt. Schauen Sie sich dazu noch einmal den Lernbrief zum Thema „Anträge auf Krankengeld bearbeiten“ an. Dort sind die Personenkreise behandelt, die im Fall der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben.

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



5.1.2.2 Wegfall des Arbeitsentgelts wegen der Schutzfristen

1a
schriftliche
Anträge

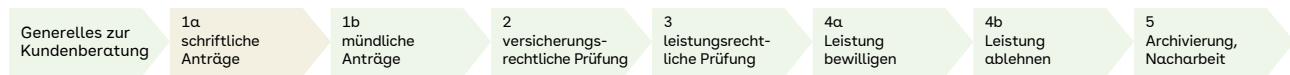
Lernbeispiel 3

Lore Ley, 26 Jahre, besucht Sie am 31. 10. in Ihrer AOK-Geschäftsstelle und erkundigt sich, ob sie wegen ihrer am 12. 12. zu erwartenden Entbindung Mutterschaftsgeld erhalten kann. Dabei legt sie Ihnen die auf der folgenden Seite abgedruckte Bescheinigung über den mutmaßlichen Tag der Entbindung vor.

Ihr Ehemann starb im August an den Folgen eines Verkehrsunfalls. Bis dahin war sie über ihren Mann familienversichert. Seit 01. 09. ist sie als Hinterbliebenenrentnerin Mitglied der AOK (Versichertenartenschlüssel 301).

Lore Ley ist seit fünf Jahren als Kellnerin in einem Ausflugslokal versicherungsfrei beschäftigt. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt je nach Saison zwischen 220 € und 330 € (brutto = netto)

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Krankenkasse bzw. Kostenträger AOK		Zeugnis über den mutmaßlichen Tag der Entbindung 3 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Ausfertigung für die Krankenkasse</div> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div> <div style="text-align: right; font-size: small;">Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes</div> <div style="text-align: right; font-size: x-small;">Muster 3a (10.2014)</div>
Name, Vorname des Versicherten Ley, Lore		
<div style="text-align: right;">geb. am</div> <div style="text-align: right; font-size: large;">28.05.1993</div>		
Kostenträgerkennung	Versicherten-Nr.	
Betriebsstätten-Nr.	Arzt-Nr.	Datum

Zum Nachweis gegenüber der Krankenkasse (Beantragung von Mutterschaftsgeld) bescheinige ich, dass die oben bezeichnete Versicherte voraussichtlich entbinden wird am

1

2

1

2

J

J

Die Bescheinigung erteile ich auf Grund der von mir vorgenommenen Untersuchung am

2

6

1

0

J

J

Ggf. besondere Feststellungen

Vor der Weitergabe des Vordrucks an die Krankenkasse von der Versicherten auszufüllen.

Name, Vorname Geburtsdatum

Ley, Lore 28.05.93

PLZ Wohnort Straße, Haus-Nr.

99999 **Unterfelden** **Blumenweg 14**

Kontoinhaber

Lore Ley

IBAN

DE677115102111311756

Geldinstitut BIC

SPK Unterfelden **SELADE NMD**

Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

Ich bin derzeit gekündigt / befristet zum

☒ beschäftigt, bei **Gasthaus "Zur schönen Aussicht"** TTMMJJ

Anschrift des Arbeitgebers

88888 Talbach, Sonnenstr. 2

☐ selbständig

☐ arbeitslos

☐ Künstlerin / Publizistin

Erklärung:
 Änderungen meiner Angaben teile ich der Krankenkasse umgehend mit.
 Sofern sich der mutmaßliche Entbindungstermin verschiebt, informiere ich
 meine Krankenkasse und meinen Arbeitgeber bzw. die Agentur für Arbeit.

Datum

3

1

0

J

J

Ley

Unterschrift der Versicherten



3 leistungsrechtliche Prüfung

§ 24i SGB V
i.V.m.
GR v. 06./07.
12. 2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.1.1

Eine Kundin kann auch dann Mutterschaftsgeld beanspruchen, wenn ihre Mitgliedschaft keinen Anspruch auf Krankengeld beinhaltet. Allerdings wird dann ersatzweise gefordert, dass der als Mitglied versicherten Frau wegen der Schutzfrist das Arbeitsentgelt wegfällt. Diese Regelung trifft insbesondere auf folgende Personengruppen zu:

- Frauen, die versicherungsfrei beschäftigt sind und bei der AOK eine freiwillige Versicherung ohne Anspruch auf Krankengeld gewählt haben

oder

Mitglieder, die ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind und eine versicherungsfreie (geringfügige) Beschäftigung ausüben. Darunter fallen beispielsweise:

- Studentinnen (VA 110),
- Rentenantragstellerinnen (VA 201),
- Rentnerinnen (VA 301),
- Bezieherinnen von Bürgergeld (VA 409)

mit einer versicherungsfreien (geringfügigen) Beschäftigung. Bei diesen Personen fällt das Arbeitsentgelt wegen der durch die Schutzfrist (Beschäftigungsverbot) nicht mehr zu erbringenden Arbeitsleistung weg.

Beispiel

Anja Schlicht ist schwanger und aufgrund ihres Studiums Mitglied der AOK. Seit ca. zwei Jahren übt sie eine krankensicherungsfreie Beschäftigung aus und verdient 700 € monatlich. Bei Eintritt der Schutzfrist fällt das Arbeitsentgelt wegen der dann fehlenden Arbeitsleistung weg.

Frage

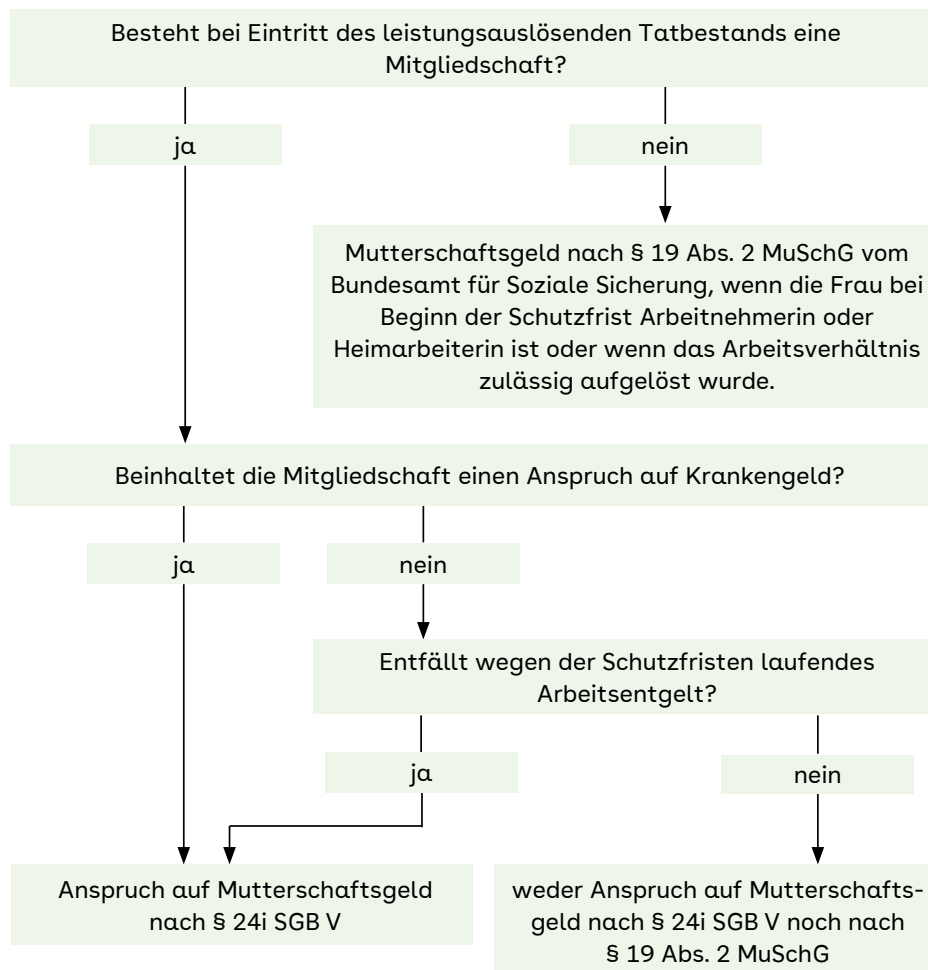
Hat Anja Schlicht Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Lösung

Da Anja Schlicht Mitglied der AOK ist und wegen des Eintritts der Schutzfrist kein Arbeitsentgelt mehr erhält, hat sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld.



Entscheidungsschema für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld



4a
Leistung
bewilligen

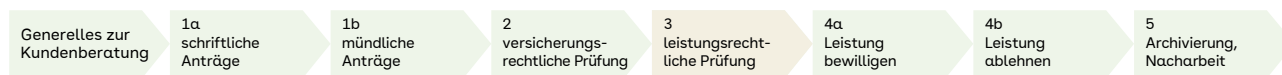
Zum Lernbeispiel 3 von Seite 24

Lore Ley ist bei Beginn der Schutzfrist (31. 10.) Mitglied der AOK. Zwar hat sie als Hinterbliebenenrentnerin keinen Anspruch auf Krankengeld, aber wegen der Schutzfrist entgeht ihr Arbeitsentgelt. Somit sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld erfüllt. Die AOK wird Lore Ley Mutterschaftsgeld zahlen.

Anmerkung

Keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben weibliche Beamte, Richterinnen und dienstordnungsmäßig angestellte Frauen: Ihr Dienstherr zahlt bei Arbeitsausfall wegen Krankheit oder Mutterschaft weiterhin ihre Bezüge. Daher benötigen sie keine Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld. Außerdem geht ihnen wegen der Mutterschaft kein Arbeitsentgelt verloren.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.1.1



5.2 Berechnung des Mutterschaftsgeldes

Lernbeispiel 4

Silke Schulz kommt zu Ihnen in die Geschäftsstelle. Sie ist der Meinung, dass in ihrem Fall das Mutterschaftsgeld von der AOK nicht richtig berechnet wurde und bittet Sie, die Höhe des Mutterschaftsgeldes nachzuberechnen.

Silke Schulz ist krankenversicherungspflichtig beschäftigt und deshalb Mitglied Ihrer AOK.

Beginn der Schutzfrist: 02. 09.

Arbeitsunfähigkeit vom 06. 06 bis zum Beginn der Schutzfrist

Letzter Arbeitstag: 05. 06.

Entgeltfortzahlung bis einschließlich 17. 07.

Krankengeld ab 18. 07.

Silke Schulz, die seit Jahren in einer Eisdielen nur am Wochenende und an Feiertagen arbeitet, erhält ein nach Stunden bemessenes Arbeitsentgelt. Der Arbeitgeber rechnet jeden Entgeltabrechnungszeitraum am 10. eines Monats für den Vormonat ab.

Silke Schulz, Steuerklasse V, legt Ihnen folgende vom Arbeitgeber ausgestellte Entgeltaufstellung vor.

Monat	bezahlte Stunden	entschuldigte Stunden	Bruttoarbeitsentgelt	Nettoarbeitsentgelt
März	50		625,00 €	538,63 €
April	52		650,00 €	553,39 €
Mai	54		675,00 €	568,13 €
Juni	48		600,00 €	523,88 €
Juli	22	26 (Krankengeld)	275,00 €	265,10 €

Für die Berechnung von Mutterschaftsgeld ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber der Krankenkasse Angaben zum Arbeitsverhältnis und zum erzielten Entgelt des betroffenen Arbeitnehmers übermittelt. Diese Informationen sind vom Arbeitgeber – wie beim Krankengeld – gemäß § 107 Abs. 1

SGb IV an die Krankenkasse durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen zu erstatten.

Krankenkassen und Arbeitgeber sind somit gesetzlich zur digitalen Kommunikation im Zusammenhang mit Entgeltersatzleistungen verpflichtet. Papier-Entgeltbescheinigungen dürfen in der Praxis grundsätzlich nicht länger verwendet werden.

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes unterscheidet man zwischen zwei Personenkreisen:

3
leistungsrechtliche Prüfung



erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des bisher erzielten Nettoarbeitsentgelts. Allerdings ist dieses Mutterschaftsgeld auf 13 € kalendertäglich begrenzt. Übersteigt das Nettoarbeitsentgelt den Betrag von täglich 13 €, hat grundsätzlich der Arbeitgeber – bei zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnissen die Krankenkasse – den Differenzbetrag als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen (vgl. Punkt 5.3 dieses Lernbriefs).

5.2.1.1 Berechnungszeitraum

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes gelten die letzten drei vom Arbeitgeber vor Beginn der Schutzfrist abgerechneten Kalendermonate als Berechnungszeitraum.

Ein „abgerechneter“ Kalendermonat ist ein Zeitraum, für den der Betrieb üblicherweise die Entgeltabrechnung abgeschlossen hat, ohne dass es auf den betriebsüblichen Zahltag, den Zeitpunkt der Auszahlung oder die Bankgutschrift ankommt.

Für die Berechnung 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. Voraussetzung ist jedoch, dass für den jeweiligen Monat noch (Teil-)Arbeitsentgelt gezahlt wurde.

GR v.
06./07. 12.
2017,
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.3.1

5.2.1 Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen

§ 24i Abs. 2 Satz 1 – 4 SGB V	<p>Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist</p> <ul style="list-style-type: none"> • in einem Arbeitsverhältnis/Heimarbeitsverhältnis stehen <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist zulässig aufgelöst wurde (vgl. Punkt 4.4.3 dieses Lernbriefs),
-------------------------------	---



Beispiel

Laura Lilleström wird voraussichtlich am 12. 06. entbinden. Die Schutzfrist beginnt somit am 01. 05. Der Arbeitgeber rechnet das Arbeitsentgelt seiner Mitarbeitenden regelmäßig

- a) am letzten Tag eines Monats für den ablaufenden Monat,
 - b) am 1. eines Monats für den abgelaufenen Monat
- ab.

Frage

Welche Berechnungszeiträume sind für die Mutterschaftsgeldberechnung maßgebend?

Lösung

Im Fall a) ist für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes das Arbeitsentgelt der Monate Februar bis April und im Fall b) das Arbeitsentgelt der Monate Januar bis März maßgebend.

Frage

Welche Kalendermonate sind für die Mutterschaftsgeldberechnung zugrunde zu legen?

Lösung

Da für den Monat September kein Arbeitsentgelt erzielt und somit auch kein Arbeitsentgelt abgerechnet wurde, sind die für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebenden Kalendermonate jetzt die Monate Juli, August und Oktober.

Merke

Wurde innerhalb des dreimonatigen Berechnungszeitraums während eines vollständigen Monats kein Arbeitsentgelt erzielt, tritt an dessen Stelle das Arbeitsentgelt des dem ursprünglichen Berechnungszeitraums vorhergehenden Monats.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.3.1
Abs. 6

Wurde für einen ganzen Kalendermonat beispielsweise wegen Krankheit oder unbezahlten Urlaubs kein Arbeitsentgelt gezahlt, tritt an dessen Stelle das Arbeitsentgelt des vorhergehenden Kalendermonats.

Beispiel

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist grundsätzlich das Arbeitsentgelt der Monate August bis Oktober maßgebend. Die Arbeitnehmerin war jedoch in der Zeit vom 02. 07. bis 05. 10. arbeitsunfähig erkrankt und erhielt vom 13. 08. bis 05. 10. Krankengeld.

5.2.1.2 Bemessungsgrundlage

Als Mutterschaftsgeld wird das im Bemessungszeitraum erzielte und um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt gezahlt. Als gesetzliche Abzüge in diesem Sinne gelten die von der Arbeitnehmerin gesetzlich zu entrichtende Lohn- und ggf. Kirchensteuer sowie die von ihr aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge. Dies gilt auch bei einem Arbeitsentgelt im Rahmen des Übergangsbereichs nach § 20 Abs. 2 SGB IV. Hier ist von dem tatsächlich erzielten Nettoarbeitsentgelt auszugehen.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.6



GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4,
§ 21 Abs. 2
MuSchG,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.2

Das Nettoarbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber zu ermitteln, denn er kennt die Lohnsteuerklasse und die Lohnsteuerfreibeträge seiner Arbeitnehmerin. Wurde in einem Monat des dreimonatigen Bemessungszeitraums einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) gezahlt, muss der Arbeitgeber speziell für die Krankenkasse das Nettoarbeitsentgelt ausrechnen, das sich ohne die Zahlung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts ergeben hätte. Durch das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt erhöht sich – anders als beim Krankengeld – das Mutterschaftsgeld nicht. Ausnahme: Mutterschaftsgeld wird in Höhe des Krankengeldes gezahlt (vgl. Punkt 5.4 dieses Lernbriefs).

Für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts sind auch Beiträge für eine freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen.

5.2.1.3 Formeln für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes

Formel 1: Frauen, deren Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist (festes Arbeitsentgelt).

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.1.1

Bei Versicherten mit gleichbleibendem monatlichem Arbeitsentgelt berechnet sich der kalendertägliche Zahlbetrag des Mutterschaftsgeldes, indem das Nettoarbeitsentgelt (ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) des dreimonatigen Bemessungszeitraums durch 90 (drei Monate je 30 Tage) geteilt wird (Formel 1).

Nach Monaten bemessen ist das Arbeitsentgelt, dessen Höhe nicht von den im Monat geleisteten Arbeitstagen/Arbeitsstunden oder von dem Ergebnis der Arbeit abhängig ist. Das Arbeitsentgelt ist auch dann nach Monaten bemessen, wenn neben einer

gleichbleibenden Grundvergütung zusätzliche Bezüge (z.B. Provisionen oder Vergütungen für geleistete Mehrarbeit) gezahlt wurden.

Beispiel

Ulrike Stein ist in einem Großhandelsunternehmen beschäftigt und wird voraussichtlich am 30. 06. entbinden. Ihr Arbeitgeber rechnet das Gehalt immer am 05. eines Monats für den Vormonat ab. Sie erhält eine fest vereinbarte Grundvergütung in Höhe von 1.500 € brutto bzw. 1.230 € netto. Daneben erhält sie eine Provision, deren Höhe von der erbrachten Arbeitsleistung (z.B. verkaufte Ware) abhängig ist. In den letzten Monaten erhielt Ulrike Stein folgende Arbeitsentgelte:

Monat	Bruttoarbeitsentgelt	Nettoarbeitsentgelt
Januar	1.870 €	1.346,40 €
Februar	1.950 €	1.410,90 €
März	1.880 €	1.354,10 €
April	2.005 €	1.448,80 €

Frage

Wie hoch ist das Nettoarbeitsentgelt/Mutterschaftsgeld von Ulrike Stein?

Lösung

Das Arbeitsentgelt von Ulrike Stein ist nach Monaten bemessen, da sie eine nach Monaten bemessene Grundvergütung erhält. Der Bezug der monatlichen Provision ändert dies nicht. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist deshalb das in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfrist gezahl-

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



te Nettoarbeitsentgelt durch 90 zu teilen. Die Schutzfrist beginnt am 19. 05. Vor diesem Zeitpunkt hatte der Arbeitgeber zuletzt das Nettoarbeitsentgelt für die Monate Februar, März und April abgerechnet, also insgesamt 4.213,80 € (1.410,90 € + 1.354,10 € + 1.448,80 €). Das tägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt deshalb 46,82 € (4.213,80 € : 90). Das tägliche Mutterschaftsgeld beträgt 13 € (siehe Schaubild auf der Seite 27), da für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen, dieses auf höchstens 13 € kalendertäglich begrenzt ist.

Es gilt also nicht das Vergangenheits-, sondern das Gegenwartsprinzip. Die Versicherte wird dadurch so gestellt, als hätte sie für die Zeiten der Schutzfristen ein Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12.
2024,
Ziff. 9.2.4.5

Dies gilt auch, wenn die Änderung erst kurz vor Beginn der Schutzfrist eintritt. Soweit das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt z.B. unter Berücksichtigung der im Berechnungszeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden, etwaiger Überstunden- oder Nachtzuschläge ermittelt wurde, sind diese weiter zu berücksichtigen, jedoch sind die geänderten Arbeitsentgelte zu berücksichtigen.

§ 24i Abs. 2
Satz 3 SGB V

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes gilt § 21 MuSchG. Danach ist bei einer dauerhaften Änderung der Höhe des Arbeitsentgelts (z.B. Gehaltserhöhung) die geänderte Höhe bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes zugrunde zu legen, und zwar

Der Arbeitgeber hat die Krankenkasse über Änderungen zu informieren, wenn bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes ein Nettoarbeitsentgelt von monatlich weniger als 390 € (fester Monatslohn) bzw. 403 € (z.B. bei Stundenlohn) zugrunde gelegt wurde und sich das Arbeitsentgelt erhöht. Gleiches gilt auch, wenn für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ein Nettoarbeitsentgelt von mehr als monatlich 390 € bzw. 403 € zugrunde gelegt wurde, jedoch dieser Wert durch die Änderung geringer wird.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12.
2024,
Ziff. 9.2.4.5.2

GR v. 06./07.
12. 2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.5.1

- wenn die Änderung während des ganzen oder eines Teils des Berechnungszeitraums wirksam wird, für den gesamten Berechnungszeitraum,

und

GR v. 06./07.
12. 2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.5.2

- wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird, ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe.

Nach Meldung durch den Arbeitgeber ist eine Neuberechnung des Mutterschaftsgeldes vorzunehmen.

Dieses gilt auch für Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses (z.B. der Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis, Wechsel von Teil- in Vollzeitbeschäftigung).



Abwandlung des Beispiels

Sachverhalt wie vor, die Grundvergütung erhöhte sich jedoch aufgrund einer am 03. 05. getroffenen tarifvertraglichen Regelung rückwirkend ab April um jeweils 100 € netto pro Monat.

Frage

Hat die Gehaltserhöhung Auswirkungen auf die Höhe des Mutterschaftsgeldes?

Lösung

Die Gehaltserhöhung hat keine Auswirkung auf die Höhe des Mutterschaftsgeldes, da Ulrike Stein bereits den kalendertäglichen Höchstbetrag von 13 € erhält. Dementsprechend hat der Arbeitgeber diese Änderung auch nicht der Krankenkasse mitzuteilen.

Formel 1

$$\frac{\text{tatsächliches Nettoarbeitsentgelt}}{90}$$

Formel 2: Frauen, mit einem schwankenden Arbeitsentgelt

Ein schwankendes Arbeitsentgelt liegt vor, wenn

- es von der im Monat geleisteten Arbeitsleistung (z.B. Stück- oder Fallzahl) abhängig ist oder nach dem Erfolg der Arbeit (z.B. Akkord, Provision) bemessen wird

und

- es sich keiner Stundenzahl zuordnen lässt.

In diesen Fällen, ist das Nettoarbeitsentgelt des dreimonatigen Berechnungszeitraums durch die Anzahl der tatsächlichen Kalendertage (nicht: Arbeitstage) dieses Berechnungszeitraums zu teilen.

Formel 2

$$\frac{\text{tatsächliches Nettoarbeitsentgelt}}{\text{tatsächliche Kalendertage (88, 89, 90, 91, 92 oder 93)}}$$

Arbeitsausfall im Berechnungszeitraum

Etwas komplizierter wird die Berechnung, wenn im Bemessungszeitraum das Arbeitsentgelt wegen Arbeitsausfällen, die nicht von der Frau zu vertreten sind, gemindert wurde. Als Arbeitsausfälle in diesem Sinne gelten u.a. Zeiten

- der Kurzarbeit,
- der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung sowie
- eines unbezahlten Urlaubs.

Diese Zeiten sogenannter „unverschuldeter Fehlzeiten“ (entschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit) dürfen sich nicht negativ auf die Höhe des Mutterschaftsgeldes auswirken. Das bedeutet, dass für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes das wegen des Arbeitsausfalls geminderte Nettoarbeitsentgelt nicht durch 90 Tage (Formel 1) bzw. nicht durch die tatsächlichen Kalendertage (Formel 2)

§ 24i Abs. 2
Satz 3 SGB V
i. V. m.
§ 21 Abs. 1
MuSchG

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.4

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12.
2024,
Ziff. 9.2.4.7.1



des gesamten Bemessungszeitraums geteilt werden darf. Als Ergebnis würde man ansonsten ein niedrigeres tägliches Nettoarbeitsentgelt erhalten.

Zur Lösung des Problems ist zu unterscheiden, ob die Fehltage (Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung, Kurzarbeit, vorher angemeldeter unbezahlter Urlaub etc.)

a) ganztätig (also den ganzen Tag) oder

b) nur stundenweise (für einen Teil der Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitstages)

bestanden.

Zu a)

Bei ganztägigen Arbeitsausfällen wird das um die Fehltage geminderte Arbeitsentgelt weiterhin durch den Divisor (90 Tage bzw. 88, 89, 90, 91 oder 92 Tage) geteilt. Allerdings mindert sich der Divisor um die Anzahl der im Berechnungszeitraum angefallenen Fehltage.

1. Beispiel festes Monatsgehalt (Formel 1):

Das Nettoarbeitsentgelt einer Monatsgehaltsempfängerin beträgt 300 € monatlich. In dem dreimonatigen Berechnungszeitraum ist die Arbeitszeit an fünf Arbeitstagen ganztätig ausgefallen. Deshalb erzielte die Frau statt der 900 € (300 € + 300 € + 300 €) nur 850 €.

Das Mutterschaftsgeld beträgt deshalb täglich 10,00 € (850 € : 85 (90 – 5) Tage).

2. Beispiel: Akkordlohn (Formel 2)

In dem für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebenden dreimonatigen Bemessungszeitraum (März, April, Mai) erzielte die nach Akkordlohn bezahlte Frau im April nur deshalb ein gemindertes Nettoarbeitsentgelt (März 403 €, April 325 €, Mai 403 € d.h. gesamt 1.131 €), weil die Arbeitszeit an fünf Arbeitstagen ganztätig ausgefallen war.

Das Mutterschaftsgeld beträgt täglich 12,99 € (1.131 € : 87 (92-5) Tage).

Zu b)

Fiel die Arbeitszeit in dem dreimonatigen Berechnungszeitraum nur teilweise aus, ist die Mutterschaftsgeldberechnung für die Frau so zu stellen, als wenn der Arbeitsausfall nicht eingetreten wäre. Vom Arbeitgeber ist deshalb für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes das fiktive, ohne Arbeitsausfall erzielte Nettoarbeitsentgelt zu melden.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.4.1

GR v. 06./07.
12. 2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.4.1



Formeln zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes bei gleichbleibenden Monatsbezügen/schwankendem Arbeitsentgelt

	gleichbleibendes Monatsgehalt (Formel 1)	Arbeitsentgelt ist nach Stunden bemessen (Formel 2)
In dem Berechnungszeitraum sind:		
a) keine Fehlzeiten (oder nur unentschuldigte Fehlzeiten) angefallen	$\frac{\text{tatsächliches Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum}}{90}$	$\frac{\text{tatsächliches Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum}}{\text{tatsächliche Kalendertage (88, 89, 90, 91, 92 oder 93)}}$
b) entschuldigte Fehltage angefallen	$\frac{\text{tatsächliches Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum}}{90 \text{ abzgl. Fehltage}}$	$\frac{\text{tatsächliches Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum}}{\text{tatsächliche Kalendertage abzgl. Fehltage}}$
c) entschuldigte Fehlzeiten/keine ganzen Fehltage	$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum, das ohne Arbeitsausfall erzielt worden wäre}}{90 \text{ abzgl. Fehltage}}$	$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum, das ohne Arbeitsausfall erzielt worden wäre}}{\text{tatsächliche Kalendertage (88, 89, 90, 91, 92 oder 93)}}$

Unentschuldigte Fehlzeiten ohne Arbeitsentgelt

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.3.1

Zeiten des unentschuldigten Fehlens (sogenannte „Bummelstunden“), für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, wirken sich mindernd auf das Mutterschaftsgeld aus.

Und zwar werden im Divisor die unentschuldigten Fehlstunden/Fehltage wie tatsächliche Arbeitsstunden/Arbeitstage berücksichtigt. Insofern ist das Arbeitsentgelt bzw. Mutterschaftsgeld entsprechend niedriger.

Beispiel

Sonja Heine erhält ein monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 360 €. Da sie während des maßgebenden Berechnungszeitraums zwei Tage unentschuldigt fehlte, erhielt sie in einem Monat nur 338 € als Nettoarbeitsentgelt.

Frage

Wie hoch ist das Mutterschaftsgeld?

Lösung

Das Mutterschaftsgeld beträgt 11,76 € (2 x 360 € und 1 x 338 € = 1.058 €; 1.058 € : 90).



Formeln zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes bei Stundenlöhnerinnen

Formel 3: Arbeitsentgelt ist nach Stunden bemessen

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff.
9.2.4.7.2.1

Bei Stundenlöhnerinnen ist das Nettoarbeitsentgelt des Berechnungszeitraums mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren. Der daraus resultierende Wert ist durch das Ergebnis der Multiplikation der bezahlten Arbeitsstunden (zzgl. ggf. verschuldeter unbezahlter Fehlstunden) des Berechnungszeitraums mit sieben zu teilen. Das Ergebnis ist auf drei Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei auf die zweite Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden ist.

Formel 3

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

Beispiel

Alexandra Meyer erhält einen Stundenlohn in Höhe von 15 €. Ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden. Mehrarbeitsstunden hatte sie keine.

In den Monaten Mai bis Juli hat sie insgesamt 360 Stunden gearbeitet und ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 3.890 € erhalten.

Frage

Wie wird das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt berechnet?

Lösung

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 46,31 €.

$$\frac{3.890 \text{ €} \times 30}{360 \times 7} = 46,309 \text{ gerundet } 46,31 \text{ €}$$

Zu den Arbeitsstunden in diesem Sinne gehören auch solche Stunden, für die ohne Arbeitsleistung Arbeitsentgelt gezahlt wurde (z.B. die Stunden bezahlten Urlaubs, bezahlter Feiertage). Ebenso gehören zu den Arbeitsstunden auch bezahlte Mehrarbeitsstunden.

Formel 4: Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bei Stundenlöhnerinnen

Ist keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, muss aus den tatsächlichen Arbeitsstunden im Berechnungszeitraum der wöchentliche Durchschnitt mit der Formel 4 ermittelt werden. Das Ergebnis ist auf drei Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei auch hier auf die zweite Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden ist.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.2.2.2

Formel 4

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

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Beispiel

Berechnungszeitraum:

Februar	120 Stunden
März	135 Stunden
April	110 Stunden
Insgesamt	365 Stunden

Frage

Wie hoch ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?

Lösung

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 28,08 Stunden (365 Stunden : 13 Wochen = 28,076 gerundet: 28,08 Stunden).

Beispiel

Berechnungszeitraum:

Februar	0 Stunden
März	10 Stunden
April	3 Stunden
Insgesamt	13 Stunden

Frage

Wie hoch ist die durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit?

Lösung

Die durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit beträgt eine Stunde (13 Stunden : 13 Wochen = 1 Stunde).

Formel 5: Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeit bei Stundenlöhnerinnen

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff.
9.2.4.7.2.2.3

Wurden im Berechnungszeitraum mindestens in einem Kalendermonat bezahlte Mehrarbeitsstunden geleistet, sind diese bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes zu berücksichtigen. Für die Ermittlung ist von der durchschnittlichen Zahl der Mehrarbeitsstunden auszugehen. Eine volle Mehrarbeitsstunde kann sich auch durch Zusammenrechnung von Stundenbruchteilen ergeben, die auf drei Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen und auf die zweite Stelle kaufmännisch auf- bzw. abzurunden sind. Hierfür muss die Formel 5 angewendet werden.

Formel 5

Mehrarbeitsstunden im Berechnungs- zeitraum	=	durch- schnittliche wöchentliche Mehrarbeit
13 Wochen		

Unentschuldigte Fehlstunden ohne Arbeitsentgelt bei Stundenlohn

Unbezahlte verschuldete (unentschuldigte) Fehlstunden gehen zulasten der Versicherten.

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

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.3.2



Beispiel

Petra Blume hat einen Stundenlohn in Höhe von 14 €. Sie arbeitet an vier Tagen in der Woche jeweils sechs Stunden. Mehrarbeitsstunden sind nicht angefallen. Sie hat jedoch an zwei Tagen im März unentschuldigt gefehlt. Auch im April ist sie an zwei Tagen jeweils zwei Stunden zu spät auf der Arbeit erschienen. Folgendes hat der Arbeitgeber über DTA (Datenträgeraustausch) gemeldet:

Entgeltarten

☒ Netto-AE > 390

Entgeltart

1 Stundenlohn

Abweichendes AE

⇒

Ex	Monat von	Monat bis	Arbeitsentgelt Netto	Mehrst.	Bez. Std.	Un.un.Std.
	01.03.	31.03.	1109,00	0,00	100,00	12,00
	01.04.	30.04.	1020,00	0,00	98,00	4,00
	01.05.	31.05.	1210,00	0,00	110,00	0,00

Frage

Wie hoch ist das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt?

Lösung

Es ist die Formel 3 anzuwenden, da es sich um eine Stundenlöhnerin handelt.

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 35,33 € (3.339 €
 $\times 24 : 324$ [308 Arbeitsstd. + 16 Fehlstnd.] $\times 7 = 35,33$ €).

Unverschuldete Fehlzeit bei Stundenlohn

Unbezahlte unverschuldete (entschuldigte) Fehlstunden dürfen der Zahl der Arbeitsstunden nicht hinzugerechnet werden. Sie werden daher nicht dem Divisor der Formel 3 hinzugerechnet. Auch ist das reduzierte Nettoarbeitsentgelt zugrunde zu legen.

GR v.
 06./07. 12.
 2017
 i. d. F. v.
 11. 12. 2024,
 Ziff. 9.2.4.7.4.2

Fortsetzung des Beispiels

Wie im Beispiel vorher. Bei Petra Blume handelt es sich jetzt jedoch um entschuldigte Fehlstunden.

Frage

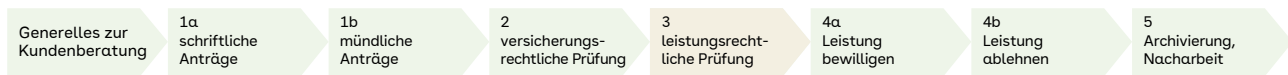
Wie hoch ist nun das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt?

Lösung

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 37,17 € ($3.339 \text{ €} \times 24 : 308 \times 7 = 37,17 \text{ €}$).

Der Berechnungszeitraum umfasst keine drei Monate, weil die Frau erst kurz vor der Schutzfrist die Beschäftigung aufgenommen hat

Wie bereits erwähnt, haben Frauen auch dann Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn sie ihre versicherungspflichtige Beschäftigung erst kurz vor Beginn der Schutzfrist aufgenommen haben. In diesen Fällen hat man für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes keinen Ausgangszeitraum, der drei Monate umfasst. Wie kann man sich hier helfen?



GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.7.5,
§ 24i Abs. 2
Satz 3 i.V.m.
§ 21 Abs. 1
Satz 2
MuSchG

War die Versicherte vor Beginn der Schutzfrist noch nicht drei volle Kalendermonate beschäftigt, ist der tatsächliche, entsprechend kürzere Zeitraum als Berechnungszeitraum heranzuziehen. In diesem Fall ist auf den Zeitraum vom Beginn der Beschäftigung bis zum Ende des letzten vor Beginn der Schutzfrist abgerechneten Kalendermonats abzustellen.

Liegt ein abgelaufener, aber vom Arbeitgeber noch nicht abgerechneter Kalendermonat vor, ist für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes das Nettoarbeitsentgelt für die Zeit vom Beginn der Beschäftigung an bis zum Ende des abgelaufenen Kalendermonats maßgebend.

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

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

Beispiel

Beginn der Schutzfrist nach
§ 3 Abs. 1 MuSchG: 24. 09.

Beginn des Arbeitsverhältnisses:
01. 09.

Der Arbeitgeber rechnet das Arbeitsentgelt immer am zweiten eines jeden Monats für den vorausgegangenen Monat ab.

Frage

Welches Nettoarbeitsentgelt ist für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes heranzuziehen?

Lösung

Bei Beginn der Schutzfrist am 24. 09. liegt noch kein abgerechneter Kalendermonat vor, da die Beschäftigung erst am 01. 09. begonnen wurde und der Monat September erst am 02. 10. abgerechnet wird. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das vom Arbeitgeber extra errechnete Nettoarbeitsentgelt vom 01. bis 23. 09. zugrunde zu legen.

Fortsetzung des Beispiels

Das fest vereinbarte monatliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 1.200 €. Der Arbeitgeber übermittelt ein tatsächliches Nettoarbeitsentgelt für die Zeit vom 01. bis 23. 09. in Höhe von 920 €.

Frage

Wie hoch ist das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt?

Lösung

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 40 € $(920 \text{ €} : 23 \text{ Tage} [90 - 67] = 40 \text{ €})$.

Ist eine Berechnung des Mutterschaftsgeldes nicht möglich (z.B. weil es keinen Bemessungszeitraum von drei Monaten gibt), ist das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt einer „vergleichbar Beschäftigten“ zugrunde zu legen. Als vergleichbar 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.

§ 24i Abs. 2
Satz 3 i.V.m.
§ 21 Abs.3
MuSchG SGB V,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4
Abs. 2,
Ziff. 9.2.4.7.8



Zum Lernbeispiel 4 von Seite 28

Das Mutterschaftsgeld für Silke Schulz beträgt 13 € täglich.

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes sind folgende drei Entgeltabrechnungsmonate heranzuziehen:

Monat	bezahlte Stunden	entschuldigte Stunden	Bruttoarbeitsentgelt	Nettoarbeitsentgelt
Mai	54		675,00 €	568,13 €
Juni	48		600,00 €	523,88 €
Juli	22	26 (Krankengeld)	275,00 €	265,10 €

Im Arbeitsvertrag von Silke Schulz wurde keine feste wöchentliche Arbeitszeit vereinbart. Daher ist zuerst die **Formel 4** anzuwenden:

Arbeitszeit im Berechnungszeitraum
 (zzgl. Fehlstunden) = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
 13 Wochen

Berechnung:

150 Stunden
 (124 Stunden zzgl. 26 Fehlstunden)
 13 = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Danach ist die **Formel 3** anzuwenden:

Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum x wöchentliche Arbeitszeit (zzgl. Ø Mehrarbeitsstunden) = kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Arbeitsstunden (zzgl. verschuldeter Fehlstunden) x 7

Berechnung:

1.357,11 € x 11,54 (wöchentliche Arbeitszeit) = 18,04 €
 124 Stunden x 7 kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Anmerkung:

Für Mitglieder in einem Arbeitsverhältnis ist das Mutterschaftsgeld auf 13 € kalendertäglich begrenzt.

Die 26 Fehlstunden aus dem Krankengeld werden nicht hinzuaddiert, da es sich um unverschuldete Fehlstunden handelt.

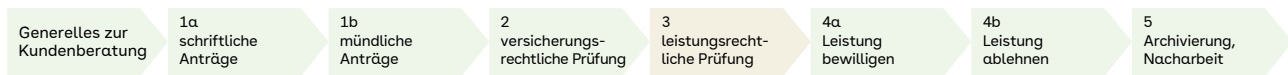
5.2.2 Begrenzung des Mutterschaftsgeldes und Zahlungsweise

Grundsätzlich ist Mutterschaftsgeld in Höhe des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts zu zahlen. Allerdings ist es auf 13 € kalendertäglich begrenzt.

§ 24i Abs. 2 Satz 2 SGB V,

Das Mutterschaftsgeld wird für jeden Kalendertag gezahlt. Die von der Zahlung des Krankengeldes her bekannte 30-Tage-Regelung bei Zahlung für volle Kalendermonate gilt hier nicht.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.8



Ausnahme: Mutterschaftsgeld wird in Höhe Krankengeld gezahlt (vgl. Punkt 5.4 dieses Lernbriefs)

5.3 Arbeitgeberzuschuss

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

§ 24i Abs. 2
Satz 4 SGB V,
§ 20 Abs. 1
MuSchG

Übersteigt das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt 13 €, ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Höchstbetrag des Mutterschaftsgeldes und dem Nettoarbeitsentgelt vom Arbeitgeber zu zahlen und zwar für den gleichen Zeitraum, für den Mutterschaftsgeld zu zahlen ist.

USK v.
07. 10. 1987,
AZ: 5 AZR
610/86,
§ 1 Abs. 1
Satz 1 Nr. 6
SvEV

Dieser sogenannte Arbeitgeberzuschuss ist steuer- und beitragsfrei in der Sozialversicherung und wird für die Dauer der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG einschließlich für den Entbindungstag gezahlt. Da der Zeitraum der Schutzfristen grundsätzlich identisch ist mit dem Zeitraum, für den Mutterschaftsgeld beansprucht werden kann, gilt folgender Grundsatz:

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.9.1
Abs. 2 Satz 1

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist grundsätzlich für die Zeit zu zahlen, für die ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht.

Eine Besonderheit ist hierbei jedoch zu beachten. Und zwar muss der Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nur für die Zeit zahlen, in der ein Arbeitsverhältnis besteht. Endet ein Arbeitsverhältnis während des Mutterschaftsgeldbezugs z.B. wegen einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, endet somit auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Zuschusses.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht für Zeiten fortzahlen, in denen das Arbeitsverhältnis wegen eines unbezahlten Urlaubs oder aufgrund Elternzeit wegen einer vorhergehenden Entbindung (vgl. Punkt 8.2 dieses Lernbriefs) ruht. Allerdings ist § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG zu beachten. Danach kann die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 3 MuSchG auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Beispiel

Entbindung wegen des ersten Kindes am: 30. 09. 2023

Elternzeit mit Arbeitgeber vereinbart bis: 29. 09. 2026

Beginn der Schutzfrist wegen erneuter Schwangerschaft am: 25. 08. 2025

Folge

Normalerweise würde ein ggf. zu zahlender Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wegen der erneuten Schwangerschaft/Entbindung in vollem Umfang ruhen. Wenn aber die Arbeitnehmerin einseitig erklärt, dass die Elternzeit am 24. 08. 2025 vorzeitig beendet werden soll, ruht der Anspruch auf den Zuschuss ab 25. 08. 2025 nicht mehr.

Bei zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnissen (vgl. Punkt 4.4.3 dieses Lernbriefs) erleidet die Kundin jedoch keine Einkommenseinbuße. Die AOK (Krankenkasse der Kundin) übernimmt in einem solchen Fall die Zahlung des Zuschusses für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 22
MuSchG,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff.
9.2.4.9.1.3

§ 24i Abs. 2
Satz 1 i. V. m.
Satz 4 SGB V,
§ 20 Abs. 3
MuSchG,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.4.9.2



Für die Auszahlung des Zuschusses bei einem zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnis, erhält die Krankenkasse eine fallunabhängige, pauschale Erstattung vom Bund.

Dauerhafte Änderung des Arbeitsentgelts

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.9.1.2

Der vom Arbeitgeber zu leistende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld verändert sich, wenn sich z.B. durch Tarif- oder Einzelvertrag das Arbeitsentgelt verändert, und zwar ab dem Zeitpunkt, von dem an das veränderte Arbeitsentgelt zu zahlen gewesen wäre. Die Versicherte wird dadurch so gestellt, als hätte sie für die Zeiten der Schutzfristen ein Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen.

§ 1 Abs. 2 AAG

Arbeitgeber, die am Umlageverfahren teilnehmen, erhalten die Aufwendungen für den Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der U2 in vollem Umfang erstattet. Insofern haben diese Arbeitgeber neben dem Arbeitsausfall der Arbeitnehmerin nicht noch zusätzlich eine wirtschaftliche Last zu tragen.

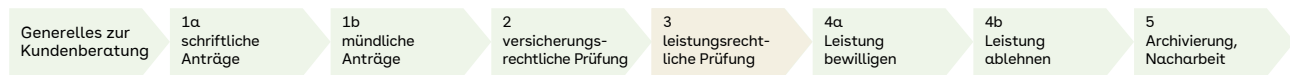
5.4 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes

Lernbeispiel 5

Antonia Hoppelstedt bezieht Arbeitslosengeld und legt Ihnen die auf der nächsten Seite abgedruckte Bescheinigung der Arbeitsagentur vor (diese Meldung liegt in der Regel der AOK bereits vor, da dies im Rahmen des DÜBAK-Meldeverfahrens digital durch die Arbeitsagentur an die AOK zu melden ist. Lassen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz zeigen, wo Sie diese Meldung finden können). Die Zahlung des Arbeitslosengeldes wurde zum 22. 03. 2025 eingestellt, da die Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit am 23. 03. 2025 begann. Sie beantragt bei der AOK Mutterschaftsgeld und fragt nach der Höhe dieser Leistung. Gleichzeitig erwähnt sie, dass wegen der Insolvenz des Arbeitgebers ihr Arbeitsverhältnis Ende 2024 zulässig aufgelöst wurde.

Das Nettoarbeitsentgelt hieraus betrug 27 € täglich.

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Bescheinigung

Damit Sie Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Mutterschaftsgeld oder Übergangsgeld beziehen können, wurden Ihrer Krankenkasse folgende Informationen gegeben:

Art der Meldung	Abmeldung
Grund der Abgabe	30 (Ende des Leistungsbezugs nach dem SGB III oder Ende eines Sperrzeit- oder Ruhenszeitraums)
Stornierung (bzw. Berichtigung)	nein
AA-Kunden-Nr.	33901381A110077
Versicherungsnummer	13111110X555
Rentenversicherungsträger	A (Allgemeine Rentenversicherung)
Familienname	Hoppelstedt
Vorname (bzw. Vorsatzwort)	Antonia
Vorsatzwort	
Namenszusatz	
Titel	
Staatsangehörigkeit	130
Länderkennzeichen	D
Postleitzahl	99949
Wohnort	Düsseltal
Straße	Windstr. 249
Anschriftenzusatz	
Leistungsartgruppe	01 Arbeitslosengeld
Versicherungsbeginn	01.01.2025
Versicherungsende	22.03.2025
Beitragsgruppe	1001
Rechtskreis	
SGB III	Beendigungsgrund
	12 (Mutterschaftsgeld)
	Währung
	E (Euro)
	Soz.vers.pfl. Entgelt
	32,13
	Arbeitsentgelt
	40,16
	Leistungsbetrag
	18,04
	Leistungsgrp. / Lohnsteuerkl.
	A
	Vomhundertsatz der Leistung
	60
	Jahr Leist VOI Anspruchsentst.
	2024
	Anrechnungsbetrag
	0,00
	Abzweigungsbetrag
	0,00
	Vorschussbewilligung
	nein
	Nahtlosigkeitsfall
	1 (kein Nahtlosigkeitsfall)
	Sperrzeitbeginn
	Sperrzeitende
	Ruhenszeitbeginn
	Ruhenszeitende
	Ruhensgrund

Bitte legen Sie diese Bescheinigung der zuständigen Stelle auf Verlangen vor!



3 leistungsrechtliche Prüfung

§ 24i Abs. 2
Satz 5 SGB V
i.v.m. GR v.
06./07. 12.
2017 i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.3.1

Das Mutterschaftsgeld für „andere“ Mitglieder wird in Höhe des Krankengeldes gezahlt. „Andere“ Mitglieder der AOK sind in diesem Fall solche, die bei Eintritt des Versicherungsfalles nicht in einem Arbeits- bzw. Heim-arbeitsverhältnis standen oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder Schutzfrist nicht zulässig aufgelöst wurde.

Diese Berechnungsart ist deshalb insbesondere von Bedeutung für

- selbstständig tätige Frauen, die mit Anspruch auf Krankengeld freiwillig versichert sind
- und
- Bezieherinnen einer Leistung nach dem SGB III (Arbeitslosengeld).

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.3.4

Das in Höhe des Krankengeldes zu zahlende Mutterschaftsgeld berechnet sich bei selbstständig tätigen Frauen nach § 47 SGB V. Das hat folgende Konsequenzen:

- Das Mutterschaftsgeld beträgt 70 % des Regelentgelts.
- Das Regelentgelt ist nur bis zur Höhe des Höchstregelentgelts zu berücksichtigen.
- Das Mutterschaftsgeld ist bei Zahlung für einen vollen Kalendermonat ungeachtet der tatsächlichen Tage dieses Monats für 30 Tage zu zahlen.
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das in den letzten zwölf abgerechneten Kalendermonaten der Beitragspflicht unterlag, wirkt sich wie beim Krankengeld erhöhend auf das Mutterschaftsgeld aus.

Beispiel

Franziska Feld ist selbstständig tätig und seit Jahren freiwilliges Mitglied der AOK (mit Anspruch auf Krankengeld). Im Jahr 2025 zahlt Franziska Feld Krankenversicherungsbeiträge, die sich von einem Arbeitseinkommen in Höhe von 2.550 € monatlich bzw. 85 € kalendertäglich berechnen (2.550 € : 30). Nach einer ärztlichen Bescheinigung wird Franziska Feld voraussichtlich am 15. 02. 2025 entbinden.

Fragen

Hat Franziska Feld Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Wenn ja, in welcher Höhe ist das Mutterschaftsgeld zu zahlen?

Lösung

Die „Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit“ beginnt bei Franziska Feld sechs Wochen vor dem 15. 02. 2025, am 04. 01. 2025. An diesem Tag ist sie Mitglied der AOK. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit hat sie Anspruch auf Krankengeld. Franziska Feld kann somit Mutterschaftsgeld beanspruchen.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes bestimmt sich nach § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V. Danach kann Franziska Feld Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes beanspruchen. Nach § 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V ist Krankengeld in Höhe von 70 % des beitragspflichtigen täglichen Arbeitseinkommens (Regelentgelt) zu zahlen. Das Regelentgelt berechnet sich bei Franziska Feld nach § 47 Abs. 4 Satz 2 SGB V. Danach gilt als Regelentgelt der kalendertägliche Betrag, der zuletzt vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit



higkeit für die Beitragsbemessung maßgebend war. Weil Franziska Feld jedoch nicht arbeitsunfähig ist, sondern Mutterschutz genießt, tritt an die Stelle der Arbeitsunfähigkeit der Beginn der „Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit“, der 04. 01. 2025. Am Vortag zahlte Franziska Feld Krankenversicherungsbeiträge, die aus einem Arbeitseinkommen in Höhe von 85 € kalendertäglich berechnet wurden. Deshalb beträgt das Regelentgelt 85 € (dies überschreitet das Höchstregelentgelt nicht). Das Krankengeld/Mutterschaftsgeld beträgt somit 59,50 € (70 % von 85 €) täglich.

Anmerkung: Weil es sich letztendlich um Mutterschaftsgeld handelt, sind keine Beiträge zur Renten- und Pflegeversicherung zu zahlen. Zur Beitragspflicht von Mutterschaftsgeld zur Arbeitsförderung vgl. Punkt 6 dieses Lernbriefs.

Merke

Das Mutterschaftsgeld (Krankengeld) bei selbstständig tätigen Frauen, die freiwillig versichert sind, beträgt 70 % des Regelentgelts (unter Beachtung des Höchstregelentgelts). Als Regelentgelt gilt der kalendertägliche Betrag, der zuletzt vor Beginn der „Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit“ für die Beitragsbemessung maßgebend war.

Bei Frauen, die eine Leistung nach dem SGB III beziehen (Arbeitslosengeld), richtet sich die Berechnung des Krankengeldes und somit auch die des Mutterschaftsgeldes nach § 47b Abs. 1, 2 SGB V. Danach wird als Krankengeld/Mutterschaftsgeld der Betrag der Leistung nach dem SGB III gezahlt, den die Kundin zuletzt bezogen hat.

Die Agentur für Arbeit berechnet in diesen Fällen regelmäßig die Höhe des grundsätzlich zustehenden Arbeitslosengeldes und stellt einen entsprechenden Bewilligungsbescheid aus (vgl. Seite 41). Zudem übermittelt die Agentur für Arbeit den täglich zustehenden Betrag des Arbeitslosengeldes (täglicher Leistungssatz) im Rahmen des DÜBAK-Verfahrens. Beantragen diese Frauen Mutterschaftsgeld kann daher ggf. die Höhe des grundsätzlich zustehenden Arbeitslosengeldes direkt aus den Daten der Krankenkassen entnommen werden. Sofern dies nicht möglich ist, ist der Bewilligungsbescheid die Grundlage für die Bestimmung des Mutterschaftsgeldes. Dieser ist von der Versicherten anzufordern.

Das Krankengeld/Mutterschaftsgeld wird für jeden Kalendertag gezahlt. Bei Zahlung des Mutterschaftsgeldes für einen vollen Kalendermonat ist es ungeachtet der tatsächlichen Tage dieses Monats für 30 Tage zu zahlen. Diese 30-Tage-Regelung gilt auch, wenn sich im Laufe eines Monats Arbeitslosengeld und Mutterschaftsgeld abwechseln.

§ 47b Abs. 1
SGB V i.V.m.
§ 154 SGB III,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.4
Abs. 2

Merke

Frauen, die Leistungen nach dem SGB III beziehen, erhalten Mutterschaftsgeld (Krankengeld) in Höhe der Leistung nach dem SGB III.



GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.2.2
Abs. 1

Erhalten Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde (vgl. § 17 Abs. 2 MuSchG), Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts aus dem aufgelösten Arbeitsverhältnis oder in Höhe der sich an der Auflösung anschließenden SGB III-Leistung?

Die Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V besteht dem Grunde nach zeitgleich neben der aufgrund des Arbeitslosengeldbezugs bestehenden Mitgliedschaft. Da nach § 192 Abs. 2 SGB V alle Leistungsansprüche wegen des beendeten Arbeitsverhältnisses erhalten bleiben, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts. Die Frau gilt somit nicht als „sonstiges Mitglied“ i.S.d. § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V.

4a
Leistung
bewilligen

Zum Lernbeispiel 5 von Seite 42

Grundsätzlich würde Antonia Hoppelstedt Mutterschaftsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, also in Höhe von 18,04 €, erhalten. Wegen der zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird Antonia Hoppelstedt jedoch bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes von § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V erfasst. Sie kann somit nicht als „sonstiges Mitglied“ i.S.d. § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V gelten. Das Mutterschaftsgeld ist in Höhe des Nettoarbeitsentgelts (27 €) zu zahlen. Da das Mutterschaftsgeld nur höchstens 13 € täglich beträgt (vgl. § 24i Abs. 2 Satz 2 SGB V), ist der Unterschiedsbetrag zum Nettoarbeitsentgelt (27 – 13 = 14 €) ebenfalls von der Krankenkasse zu zahlen, die auch für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständig ist (vgl. § 20 Abs. 3 MuSchG).

5.5 Umwandlung der Berechnung des Mutterschaftsgeldes

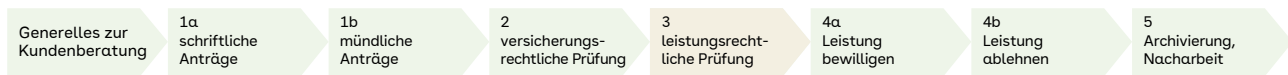
Lernbeispiel 6

Mathilde Stahl bezieht ab 15. 08. von der AOK Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € und vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 23,20 € täglich. Das Arbeitsverhältnis war von vorneherein auf zwei Jahre befristet und endet am 31. 08. Der Arbeitgeber von Mathilde Stahl fragt bei Ihnen nach, wer ab 01. 09. den Arbeitgeberzuschuss übernimmt.

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis endet der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Punkt 5.3 dieses Lernbriefs). Damit jedoch der Frau mit dem Wegfall des Arbeitgeberzuschusses kein finanzieller Schaden entsteht, ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld umzuwandeln. Und zwar ist vom Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes zu zahlen. Die Kundin gilt somit von diesem Zeitpunkt an nicht mehr als Arbeitnehmerin i.S.d. § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V, sondern als „anderes“ Mitglied i.S.d. § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V.

3
leistungsrechtliche
Prüfung

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12.
2024,
Ziff. 9.3.1.2



Beispiel

Claudia Kralle ist seit 01. 03. 2020 bei der Ast KG als Büroangestellte versicherungspflichtig beschäftigt und Kundin der AOK. Dieses Beschäftigungsverhältnis ist zeitlich befristet und endet am 30. 06. 2025.

Claudia Kralle erhält ein gleichbleibendes Monatsgehalt. Dieses beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden 1.620 € brutto (1.140 € netto) und ab März 2025 1.890 € brutto (1.320 € netto) monatlich. Der Arbeitgeber rechnet das Gehalt immer am letzten Tag eines Monats für den gerade ablaufenden Monat ab.

Nun erwartet Claudia Kralle ihr zweites Kind. Seit 02. 03. 2025 ist Claudia Kralle aufgrund einer Schwächung des Bindegewebes und einer damit verbundenen drohenden Frühgeburt arbeitsunfähig krank – und zwar bis zum voraussichtlichen Entbindungstag, dem 27. 06. 2025. Da Claudia Kralle am 27. 06. 2025 von einem gesunden Sohn entbunden wird, erhält sie für folgende Zeiten folgende Leistungen:

vom 02. 03. bis 12. 04. 2025

Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber

vom 13. 04. bis 15. 05. 2025

Krankengeld

vom 16. 05. bis 22. 08. 2025

Mutterschaftsgeld

Frage

Wie hoch ist der kalendertägliche Betrag

a) des Krankengeldes wegen der Arbeitsunfähigkeit und

b) des Mutterschaftsgeldes (bis 30. 06. und ab 01. 07. 2025)?

Lösung

a) Rechenweg zur Berechnung des Krankengeldes (wegen der Arbeitsunfähigkeit)

• Bemessungszeitraum für die Berechnung des Krankengeldes: Entgeltabrechnungszeitraum
Februar 2025

• Regelentgelt:	1.620 € : 30 =	54,00 €
• 70 % des Regelentgelts:		37,80 €
• Nettoarbeitsentgelt:	1.140 € : 30 =	38,00 €
• 90 % des Nettoarbeitsentgelts:		34,20 €
• Bruttokrankengeld:		34,20 €

Von Claudia Kralle zu tragende Beitragsanteile:

• zur Rentenversicherung:		
34,20 € x 9,30 % =		3,18 €
• zur Arbeitsförderung:		
34,20 € x 1,30 % =		0,44 €
• zur Pflegeversicherung:		
34,20 € x 1,8 % =		0,62 €
gesamt:		4,24 €

auszuzahlendes Nettokrankengeld an Claudia Kralle:

Bruttokrankengeld – Beitragsanteile = 29,96 €
(34,20 € – 4,24 €) kalendertäglich

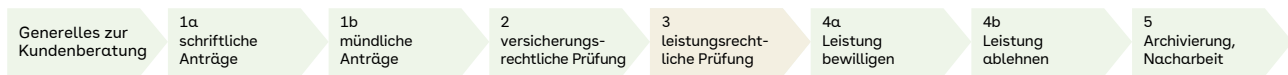
b) Berechnung des Mutterschaftsgeldes für die Zeit vom 16. 05. bis 30. 06. 2025

• Berechnungszeitraum: Februar bis April 2025
vgl. § 24 Abs. 2 Satz 3 SGB V i. V. m. § 21 Abs. 4 MuSchG sowie GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.5.1

• Nettoarbeitsentgelt:		
Februar 2025 (fiktiv)		1.320 €
März 2025		1.320 €
April 2025		1.320 €
		<hr/>
		3.960 €

Anmerkung: Im Monat April wurde Arbeitsentgelt in Form von Entgeltfortzahlung gezahlt. Formel für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes vgl. GR vom 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.7.1.1

• tägliches Mutterschaftsgeld: 3.960 € : 90 = 44 €
begrenzt auf 13 € täglich



c) Berechnung des Mutterschaftsgeldes für die Zeit vom 01. 07. bis 22. 08. 2025

Anmerkung: Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Anspruch von Claudia Kralle auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber. Claudia Kralle erhält also ab 01. 07. 2025 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

- Berechnungszeitraum: April 2025
(letzter Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Schutzfrist)
- Regelentgelt: 1.890 € : 30 = 63 €

Anmerkung: Im Monat April wurde nur zum Teil Arbeitsentgelt (in Form der Entgeltfortzahlung) gezahlt. Trotzdem wird das fiktive Arbeitsentgelt des gesamten Monats April berücksichtigt; vgl. GR vom 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.3.4

- 70 % des Regelentgelts: 44,10 €
- Nettoarbeitsentgelt: 1.320 € : 30 = 44,00 €
- 90 % des Nettoarbeitsentgelts: 39,60 €
- kalendertägliches Mutterschaftsgeld (in Höhe des Krankengeldes): 39,60 €

Anmerkung: Vom Mutterschaftsgeld werden keine Versichertenanteile zur Renten- und Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung abgezogen. Dieses gilt auch, wenn das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt wird.

Allerdings hat die AOK Träger-Anteile zur Arbeitsförderung aufzubringen (vgl. Punkt 6 dieses Lernbriefs)

Sie sehen also: Die werdende bzw. junge Mutter erleidet wegen des Wegfalls des Arbeitgeberzuschusses aufgrund der zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses keinen oder nur einen geringen finanziellen Nachteil. Dieser „Mutterschutz“ ist sozial auch sinnvoll. Denn der jungen Mutter ist es verwehrt, während der Schutzfrist (für die Zeit nach der Entbindung) mit der Arbeit zu beginnen und dadurch Arbeitsentgelt zu erzielen.

Die Umwandlung der Höhe des Mutterschaftsgeldes vollzieht sich allerdings nur, wenn der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wegen der zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses wegfällt. Beträgt das Nettoarbeitsentgelt weniger als 13€ (z.B. nur 12,84 €) täglich, kommt es nicht zur Umwandlung. Denn der Mutter entgeht durch die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses kein Zuschuss. Die Mutter erhält ihr Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts unverändert weiter.

Sofern das Arbeitsverhältnis während des Mutterschaftsgeldbezugs zulässig aufgelöst wurde, entfällt eine entsprechende Umwandlung der Berechnung. Die Frau erhält nämlich neben ihrem Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € täglich den Zuschuss von der AOK.

Dieser Zuschuss wird in Höhe der Differenz zwischen den 13 € und dem von der AOK errechneten täglichen Nettoarbeitsentgelt gezahlt.

§ 24i Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 20 Abs. 3 MuSchG, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.9.2

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



4a
Leistung
bewilligen

Zum Lernbeispiel 6 von Seite 46

Der Arbeitgeberzuschuss von Mathilde Stahl entfällt ab 01. 09. Dafür erhält Mathilde Stahl ab diesem Zeitpunkt nicht mehr Mutterschaftsgeld in Höhe Nettoarbeitsentgelt (maximal 13 €), sondern in Höhe des Krankengeldes. In diesem Fall muss der Arbeitgeber neue Berechnungsdaten zur Berechnung des Krankengeldes an die AOK übermitteln.

5.6 Zahlungszeitraum

1b
mündliche
Anträge

Lernbeispiel 7

Sabine Specht, als selbstständig tätige Frau Mitglied Ihrer AOK (mit Anspruch auf Krankengeld ab der siebten Woche), beantragt bei Ihnen Mutterschaftsgeld. Sie kann Ihnen nur die nebenstehend abgedruckte Geburtsurkunde (Entbindung: 21. 06. 2024) vorlegen. Ein Zeugnis nach § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V hatte sie sich nicht besorgt. Sabine Specht möchte von Ihnen wissen, für welchen Zeitraum sie Mutterschaftsgeld beanspruchen kann.

Anmerkung: Der Säugling weist nicht die Merkmale einer „Frühgeburt“ oder „Behinderung“ auf.

Standesamt

bitte sorgfältig aufbewahren

Geburtsbescheinigung¹ § 274 DA	
Zweck	Beantragung von Hilfe bei Schwangerschaft und Mutterschaft bei der Krankenkasse
Kind	Familienname, Vorname, Geschlecht Specht, Tobias - männlich -
	Geburtsort und -ort, Standesamt und Nr. 21.06.2024, 89777 Maiwormshammer, Standesamt Hintertal Nr. 1121
Mutter	Familienname, Geburtsname, Vorname, Religion ² , Anschrift Specht, Hutmacher, Sabine, rk., Blütenhönigstr. 123, 89999 Hintertal.
Vater	Familienname, Geburtsname, Vorname, Religion ² , Anschrift Specht, Walter, rk., Blütenhönigstr. 123, 89999 Hintertal
Unterschrift	Der Standesbeamte (Siegel) <i>Harry Hut</i>

¹ Die Bescheinigung wird nur einmal ausgestellt.
² Nur in der Bescheinigung für religiöse Zwecke anzugeben

Das Mutterschaftsgeld wird

- für die Zeit der Schutzfristen nach § 3 MuSchG und
- für den Entbindungstag (§ 24i Abs. 3 S. 1 SGB V)

gezahlt.

Wir erinnern uns, bei Lebend-/Totgeburten (§ 3 Abs. 1 und 2 MuSchG):

- für 6 Wochen vor der Entbindung (vgl. Punkte 5.6.1 bis 5.6.3 dieses Lernbriefes),
- den Entbindungstag (vgl. Punkt 5.6.4 dieses Lernbriefes) und

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

§ 24i Abs. 3
S. 1 SGB V
i.V.m. § 3
MuSch



- für acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten sowie in den Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX ärztlich festgestellt wurde, für zwölf Wochen nach der Entbindung (vgl. Punkt 5.6.4.1 dieses Lernbriefes).

bei Fehlgeburten (§3 Abs. 5 S. 1 SGB V)

- für den Entbindungstag (vgl. Punkt 5.6.4 dieses Lernbriefes) und
- für 2 Wochen ab der 13. SSW (12 + 1) oder
- für 6 Wochen ab der 17. SSW (16 + 1) oder
- für 8 Wochen ab der 20. SSW (19 + 1) (vgl. 5.6.5 dieses Lernbriefes).

Eine Frau erhält somit bei einer Lebend-/Totgeburt grundsätzlich (42 + 1 + 56) 99 Tage und bei Früh- oder Mehrlingsgeburten sowie bei Kindern, deren Behinderung in den ersten acht Wochen nach der Geburt festgestellt wurde, (42 + 1 + 84) 127 Tage Mutterschaftsgeld. Die verlängerte Schutzfrist von 12 Wochen nach der Entbindung gilt allerdings nicht, wenn das Kind tot geboren wurde und gleichzeitig das Merkmal einer Frühgeburt oder Behinderung vorliegt. Hier bleibt es bei der Schutzfrist von 8 Wochen nach der Entbindung.

Bei einer Fehlgeburt gelten gestaffelte Schutzfristen (1 + 14 Tage, 1 + 42 Tage, 1 + 56 Tage) für die Zeit nach der Entbindung, in Abhängigkeit der Schwangerschaftswoche, in der die Frau die Fehlgeburt erleidet.

5.6.1 Mutterschaftsgeld für sechs Wochen vor der Entbindung

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, auf dem der voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist.

§ 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V

Als Zeugnis gilt das bereits auf Seite 14 zur Übung 1 aufgeführte Zeugnis (Muster 3 der Vereinbarung über Vordrucke für die vertragsärztliche Versorgung). Wie Sie gelernt haben, handelt es sich hierbei um einen Vordruck für den Arbeitgeber. Allerdings wurde noch nicht ausdrücklich erwähnt, dass es sich bei dem Vordruck um einen Doppelvordruck handelt. Die erste Seite (vgl. Abbildung auf Seite 23) ist für die Krankenkasse bestimmt, die Durchschrift – sie besteht nur aus dem oberen Teil – (vgl. Abbildung auf Seite 14) wird der schwangeren Frau ausgehändigt. Falls diese Arbeitnehmerin ist, gibt sie die „Durchschrift“ an den Arbeitgeber weiter, damit dieser den Beginn der Schutzfrist berechnen kann. Die der Krankenkasse vorliegenden Angaben über den voraussichtlichen Tag der Entbindung weichen deshalb grundsätzlich nicht von denen, die der Arbeitgeber hat, ab.

§3 Abs. 1 Satz 3 MuSchG, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.1

Denkbar ist, dass die schwangere Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber und der AOK den Vordruck über den mutmaßlichen Entbindungstag bereits zu Beginn der Schwangerschaft und zusätzlich kurz vor Beginn der Schutzfrist zukommen lässt. Hier gilt dann immer die neueste Bescheinigung.



Beispiel

Dem Arbeitgeber und der AOK werden einmal in der zwölften Schwangerschaftswoche und einmal kurz vor Beginn der Schutzfrist Bescheinigungen über den voraussichtlichen Entbindungstag vorgelegt (z.B. jeweils einen Vordruck nach Muster 3 der Vereinbarung über Vordrucke für die vertragsärztliche Versorgung). Die bescheinigten Entbindungstermine weichen drei Tage voneinander ab.

Folge

Es gilt jeweils die aktuellste vorliegende Bescheinigung.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.1.1,
§ 3 Abs. 1
i. V. m.
§ 15 Abs. 2
MuSchG,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.4.1

Der Arbeitgeber und die AOK haben nicht nur Bescheinigungen über den voraussichtlichen Entbindungstag anzuerkennen, die vom Arzt ausgestellt wurden, sondern auch die von Hebammen bzw. Entbindungspflegern. Dabei kann es sich auch um sonstige, schriftliche Bescheinigungen handeln.

Stellt die AOK fest, dass ihr und dem Arbeitgeber unterschiedliche Bescheinigungen mit unterschiedlichen Daten für die zu erwartende Entbindung vorliegen (z.B. beim Vergleich des errechneten ersten Mutterschaftsgeldtages mit dem vom Arbeitgeber auf der Verdienstbescheinigung vermerkten Beginn der Schutzfrist), sollte sich die AOK die dem Arbeitgeber vorliegende Bescheinigung (als Kopie) besorgen und dann diese für die Berechnung des Anspruchszeitraums zugrunde legen. Dadurch wird vermieden, dass

- die arbeitsrechtliche Schutzfrist bereits beginnt, ohne dass Mutterschaftsgeld gezahlt wird, oder

- der Anspruch auf das Mutterschaftsgeld vor Beginn der Schutzfrist beginnt, aber das Mutterschaftsgeld wegen des aufgrund der Arbeitsleistung erzielten Arbeitsentgelts (gemäß § 24i Abs. 4 SGB V) ruht.

Beispiel

Dem Arbeitgeber liegt ausschließlich eine ärztliche Bescheinigung nach § 15 Abs. 2 MuSchG (ausgestellt am 03. 01.) mit dem 19. 07. als voraussichtlichen Entbindungstag vor.

Der AOK liegt dagegen eine am 05. 06. von einer Hebamme ausgestellte Bescheinigung mit dem 21. 07. als voraussichtlichen Entbindungstag vor.

Folge

Die AOK hat für die Bestimmung des Beginns des Zahlungszeitraums den 19. 07. als voraussichtlichen Entbindungstag zugrunde zu legen.

Bei freiwillig versicherten Mitgliedern mit Anspruch auf Krankengeld oder Arbeitslosengeldbeziehern ist für die Zahlung von Mutterschaftsgeld die Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag maßgebend. Dabei ist irrelevant, ob diese Bescheinigung vor oder erst nach der Entbindung eingereicht wurde. Nur wenn die Versicherte keine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag vorlegen kann, berechnen sich die sechs Wochen vor der Entbindung vom tatsächlichen Entbindungstag aus.



Beispiel

Eine bei der AOK freiwillig versicherte, selbstständig tätige Frau mit Anspruch auf Krankengeld ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit beantragt Mutterschaftsgeld erst nach der Geburt ihrer Tochter – und zwar durch Vorlage der Geburtsurkunde (Entbindungstag: 30. 09.). Sie hat bisher bei der AOK noch keinerlei Anträge gestellt und kann der AOK auch keine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag vorlegen.

Folge

Die AOK berechnet den Beginn für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vom tatsächlichen Entbindungstermin aus. Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes beginnt deshalb 42 Tage vor dem 30. 09., also am 19. 08.

Generelles zur Kundenberatung

In der Praxis kann es vorkommen, dass werdende Mütter den voraussichtlichen Entbindungstag durch Vorlage des Mutterpasses nachweisen wollen. Aus diesem ergibt sich zwar der voraussichtliche Entbindungstag, er enthält aber keine Unterschrift und keinen Stempel des Arztes oder der Hebamme. Deshalb kann der Mutterpass grds. nicht als Dokument i.S.d. § 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V bzw. des § 15 Abs. 2 MuSchG anerkannt werden (vgl. Fachkonferenz Leistungs- und Beziehungsrecht des GKV-Spitzenverbandes am 20./21. 03. 2013, TOP 5).

Zum Lernbeispiel 7 von Seite 49

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht

- für die Zeit vom 10. 05. bis 20. 06. 2025 (42 Tage),
- für den Entbindungstag (21. 06. 2025) und
- für 56 Tage nach der Entbindung – also bis 16. 08. 2025.

4a
Leistung
bewilligen

5.6.2 Spätere Entbindung

Entbindet eine Frau später als vorausberechnet, verlängert sich die Bezugsdauer für die Zeit vor der Entbindung entsprechend. Das bedeutet, dass eine Frau, die zwei Tage später als erwartet entbindet, für die Zeit vor der Entbindung Mutterschaftsgeld nicht nur für 42, sondern für 44 Tage beanspruchen kann. Die Frau erhält also statt für 99 bzw. 127 Tage insgesamt 101 (44 + 1 + 56) bzw. 129 (44 + 1 + 84) Tage Mutterschaftsgeld.

3
leistungsrechtliche
Prüfung

§ 24i Abs. 3
Satz 4 SGB V
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.4.1
Abs. 4

Die Entscheidung, ob eine Entbindung später als erwartet eintrat, ist unter Zugrundelegung des vom Arzt oder von der Hebamme ausgestellten Zeugnisses i.S.d. § 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V zu treffen. Dort ist der Termin der voraussichtlichen Entbindung aufgeführt. Ob dieses Zeugnis bei der AOK vor oder nach der Entbindung eingereicht wird, ist unbedeutend. Es ist aber entscheidend, dass diese Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin von einem Arzt oder einer Hebamme bzw. Entbindungspfleger vor der Entbindung ausgestellt wurde.

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.4.1
Abs. 3

Weicht der voraussichtliche Entbindungstermin von dem, der dem Arbeitgeber mit der Bescheinigung i.S.d. § 15 Abs. 2 MuSchG vorgelegt wurde, ab, ist von der Arbeitgeberbescheinigung auszugehen.

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin entbindet am 10. 10. Sie beantragt bei der AOK am 28. 10. die Zahlung von Mutterschaftsgeld. Gleichzeitig legt sie der AOK eine von einer Hebamme ausgestellte Bescheinigung vor (Zeugnis i.S.d. § 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V), nach der die Entbindung am 07. 10. zu erwarten war. Bei der Ermittlung des 42. Tages vor dem 07.10. fällt dem AOK-Mitarbeiter auf, dass der Arbeitgeber den Beginn der sechswöchigen Schutzfrist

vor der Entbindung vom 08.10. als voraussichtlichen Entbindungstag berechnet hat. Der AOK-Mitarbeiter fordert deshalb vom Arbeitgeber eine Kopie der Bescheinigung i.S.d. § 15 Abs. 2 MuSchG an. Darauf hatte ein Arzt am 07. 05. als voraussichtlichen Entbindungstermin den 08. 10. bescheinigt.

Folge

Maßgebend ist die dem Arbeitgeber vorliegende Bescheinigung.

Der Zeitraum, für den Mutterschaftsgeld zu zahlen ist, beginnt 42 Tage vor dem 08. 10., also am 27. 08. Vor der Entbindung erhält die werdende Mutter Mutterschaftsgeld für die Zeit vom 27. 08. bis 09. 10. (= 44 Tage).

Mutterschaftsgeld bei verspäteter Entbindung (Bestimmung des Zeitraums)

Vor oder nach der Entbindung wird Mutterschaftsgeld unter Vorlage eines Zeugnisses nach § 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V oder einer Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag i.S.d. § 15 Abs. 2 MuSchG beantragt.

nein

Mutterschaftsgeld beginnt sechs Wochen vor dem **tatsächlichen** Entbindungstag.

ja

Das Mutterschaftsgeld beginnt sechs Wochen vor dem **voraussichtlichen** Entbindungstermin und verlängert sich vor der Entbindung um die Tage, um die das Kind verspätet geboren wird.



5.6.3 Frühere Entbindung

§24i Abs. 3
Satz 1
SGB V i.V.m.
§3 Abs. 1
Satz 4
MuSchG
GR v. 06./07.
12. 2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.4.1
Abs. 5

Entbindet eine Frau früher als erwartet, müsste sich logischerweise der Zeitraum, für den die Frau Mutterschaftsgeld beanspruchen kann, verkürzen. Um jedoch Frauen, die früher als erwartet entbinden, zu schützen, verlängert sich die Anspruchsdauer für die Zeit nach der Entbindung um die Anzahl der Tage, für die das Kind früher als erwartet geboren wurde. Somit hat eine Frau, die früher als vorausberechnet entbindet, in der Gesamtheit immer einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld für 99 Tage bzw. z.B. bei einer Mehrlings- oder Frühgeburt für 127 Tage.

§ 24i Abs. 3
Satz 2 SGB V

Bei der Beurteilung, ob eine Entbindung früher als erwartet eintrat, ist von der Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag auszugehen, die der AOK bzw. dem Arbeitgeber vorliegt (bei Abweichungen gilt die dem Arbeitgeber vorliegende Bescheinigung über die voraussichtliche Entbindung (vgl. Punkt 5.6.2 dieses Lernbriefs). Die Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag kann in diesen Fällen auch nachgereicht werden; sie muss allerdings vor der Entbindung ausgestellt worden sein.

Lernbeispiel 8

Rita Müller beantragt erstmalig Mutterschaftsgeld nach der Entbindung und legt eine Geburtsurkunde (Geburt am 14. 07.) vor. Dabei erklärt sie, dass ihr Kind zehn Tage früher als erwartet geboren wurde (lt. Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag der 24. 07.). Zunächst ist zu klären, von welcher Bescheinigung zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes auszugehen ist.

Liegt der Krankenkasse keine vom Arzt oder einer Hebamme ausgestellte Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin vor und wird der AOK auch keine entsprechende Bescheinigung nachgereicht, ist der Beginn des Zahlungszeitraums vom tatsächlichen Entbindungstag aus zu berechnen.

Beispiel

Gabi Lehmann entbindet bereits zu Beginn des siebten Schwangerschaftsmonats – und zwar am 11. 11. Bisher wurde weder vom Arzt noch von einer Hebamme eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag ausgestellt.

Folge

Der erste Tag, für den ein Anspruch auf Zahlung des Mutterschaftsgeldes besteht, ist der 30. 09. (42 Tage vor dem 11. 11.).

1b
mündliche
Anträge



GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.4.3.1

Allerdings ist noch eine Besonderheit zu beachten: In den Fällen, in denen bei „frühzeitigen“ Entbindungen der Beginn des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld vom tatsächlichen Entbindungstag aus berechnet wird, verschiebt sich der Zahlungszeitraum in entsprechender Anwendung des Artikel 8 Abs. 1 EG-Mutterschaftsschutzrichtlinie 95/85/EWG um die Tage, in der die Frau innerhalb der Sechs-Wochen-Frist vor der Entbindung tatsächlich gearbeitet hat.

Fortsetzung des Beispiels

Gabi Lehmann hat aufgrund der Frühgeburt bis zum 10. 11. tatsächlich gearbeitet.

Folge

Die Mutterschutzfrist verschiebt sich um die Tage, an denen Gabi Lehmann tatsächlich gearbeitet hat. Dementsprechend beginnt der erste Tag der Zahlung des Mutterschaftsgeldes erst am 11. 11. Gabi Lehmann hat für folgende Zeiträume Anspruch auf Mutterschaftsgeld:

- für den Entbindungstag (11. 11.)
- für 56 Tage nach der Entbindung (bis 06. 01.)
- für 28 weitere Tage aufgrund der Frühgeburt (bis 03. 02.)
- für weitere 42 Tage – Zeitraum vor der Entbindung, der aufgrund der Frühgeburt nicht in Anspruch genommen werden konnte (bis 17. 03.)

Gabi Lehmann hat für insgesamt 127 Kalendertage Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Zum Lernbeispiel 8 von Seite 54

Es ist von der Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag auszugehen.

Der Zeitraum für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld für Rita Müller verschiebt sich um zehn Tage. Mutterschaftsgeld kann jetzt beantragt werden

- für die Zeit vom 12. 06. bis 13. 07. (32 Tage),
- für den Entbindungstag (14. 07.) und
- für 56 Tage nach der Entbindung (bis 08. 09.) sowie
- für weitere zehn Tage – also bis 18. 09.

4a
Leistung
bewilligen



3
leistungsrechtliche Prüfung

Mutterschaftsgeld bei vorzeitiger Entbindung (Bestimmung des Zeitraums)

Vor oder nach der Entbindung wird bei der Krankenkasse Mutterschaftsgeld unter Vorlage eines vom Arzt bzw. einer Ärztin oder Hebamme ausgestellten Zeugnisses über den voraussichtlichen Entbindungstag beantragt.

nein

ja

Mutterschaftsgeld wird vom **tatsächlichen** Entbindungstag aus berechnet. In entsprechender Anwendung des Art. 8 Abs.1 der EG-Mutterschutzrichtlinien 92/85 EWG verschiebt sich jedoch der Zahlungszeitraum um die Tage, an denen die Frau innerhalb der Sechs-Wochen-Frist vor der Entbindung tatsächlich Arbeitsentgelt erhielt (weil sie die frühzeitige Entbindung nicht absehen konnte).

Das Mutterschaftsgeld beginnt sechs Wochen vor der **voraussichtlichen** Entbindung. Konnte die Frau für die Zeit vor der Entbindung wegen der verfrühten Entbindung ihren 42-tägigen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nicht ausschöpfen, werden die fehlenden Tage an den Mutterschaftsgeldanspruch angehängt.

Folgende Zeugnisse/Bescheinigungen sind bei Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit § 24i SGB V maßgebend

bei § 24i Abs. 1 SGB V

zur Bestimmung der zeitlichen Anspruchsvoraussetzungen (Versicherungsfall) – also zur Bestimmung des Beginns der Schutzfrist

Arbeitgeberbescheinigung nach § 15 Abs. 2 MuSchG

bei § 24i Abs. 2 SGB V

für die Ermittlung des Beginns der Schutzfrist, um den dreimonatigen Ausgangszeitraum für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes zu ermitteln

Arbeitgeberbescheinigung nach § 15 Abs. 2 MuSchG

bei § 24i Abs. 3 SGB V

für die Bestimmung des Mutterschaftsgeld-Zahlungszeitraums

- Zeugnis nach § 24i Abs. 3 SGB V, sofern dieses vor der Entbindung ausgestellt wurde. Falls der Tag der voraussichtlichen Entbindung i. S. d. § 24i Abs. 3 SGB V von der dem Arbeitgeber vorliegenden Bescheinigung abweicht, gilt der voraussichtliche Entbindungstag der Arbeitgeberbescheinigung.
- sonst: Geburtsurkunde



Merke

Der Beginn des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld (42 Tage vor der Entbindung) wird bei vorzeitiger Entbindung berechnet:

- a) aufgrund eines vom Arzt (nicht unbedingt Vertragsarzt) oder von einer Hebamme ausgestellten Zeugnisses über den voraussichtlichen Entbindungstag, welches bei der AOK eingereicht wurde. Das Zeugnis kann auch erst nach der Entbindung bei der AOK eingereicht werden.
- b) oder von dem voraussichtlichen Entbindungstag, der dem Arbeitgeber bescheinigt wurde. Dies gilt nur, wenn der voraussichtliche Entbindungstag, der dem Arbeitgeber vorliegt, von dem, der der Krankenkasse vorliegt, abweicht. Liegen dem Arbeitgeber mehrere Bescheinigungen über den voraussichtlichen Entbindungstag vor, ist die zeitlich zuletzt ausgestellte Bescheinigung maßgebend.

Konnte eine Frau wegen einer verfrühten Entbindung ihren Mutterschutz für die Zeit vor der Entbindung nicht für volle 42 Tage beanspruchen, wird die fehlende Zeit an die Schutzfrist für die Zeit nach der Entbindung angehängen.

5.6.4 Mutterschaftsgeld für den Entbindungstag und für die Zeit nach der Entbindung

Wie Sie den Ausführungen in Pkt. 5.6.1 entnehmen konnten, ist ebenfalls für den Tag der Entbindung Mutterschaftsgeld zu zahlen. Außerdem erhält die junge Mutter Mutterschaftsgeld für acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für zwölf Wochen nach der Entbindung.

Die Bezugszeit verlängert sich auch auf insgesamt zwölf Wochen (acht Wochen + vier Wochen), wenn vor Ablauf der achten Woche nach der Entbindung, eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird und die Mutter die verlängerte Auszahlung von Mutterschaftsgeld bei ihrer AOK beantragt.

Die Schutzfrist nach der Geburt verlängert sich allerdings nur auf 12 Wochen, wenn das Kind lebend geboren wird. Bei einer Totgeburt bleibt es bei den 8 Wochen, auch wenn das Kind frühgeboren oder behindert ist. Das gilt auch für Mehrlingsgeburten, wenn ein Kind lebend und ein Kind tot geboren wird. Wenn bei einer Mehrlingsgeburt nur ein Kind lebend geboren wird und dieses frühgeboren oder behindert ist, verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen.

Darüber hinaus ist Mutterschaftsgeld noch für so viele Tage weiter zu zahlen, als vor der Entbindung an der Ausschöpfung des 42-tägigen Anspruchszeitraums fehlten (vgl. Punkt 5.6.3 dieses Lernbriefs).

Zur Beantragung des Mutterschaftsgeldes für den Entbindungstag und für acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung muss der AOK ein Nachweis, z.B. durch eine Geburtsurkunde, eingereicht werden.

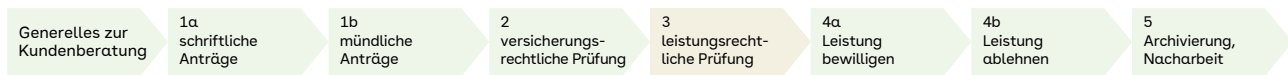
§ 24i Abs. 3 Satz 1 SGB V i.V.m. § 3 Abs. 2 Satz 1 und 2 MuSchG

§ 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 und Satz 4 MuSchG GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.3 Abs. 1

§ 3 Abs. 2 Satz 4 MuSchG

§ 3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.2 Abs. 2



Eine Frühgeburt oder die Geburt eines behinderten Kindes wird im allgemeinen zusätzlich auf einem Zeugnis ärztlich bescheinigt (vgl. Seite 56).

Die folgenden Begriffe sollten Sie für die Beurteilung des Mutterschaftsgeldanspruchs bzw. der Zeitdauer der Mutterschaftsgeldzahlung unterscheiden können:

Lebendgeburt

§ 31 Abs. 1 PStV

Eine solche liegt vor, wenn bei dem Kind nach der Scheidung vom Mutterleib entweder das Herz geschlagen oder die Nabelschnur pulsiert oder die natürliche Lungenatmung eingesetzt hat.

Totgeburt

§ 31 Abs. 2 PStV

Hat sich keines der unter dem Begriff „Lebendgeburt“ genannten Merkmale des Lebens gezeigt, beträgt das Gewicht der Leibesfrucht jedoch mindestens 500 Gramm, so handelt es sich um ein tot geborenes oder bei der Geburt verstorbenes Kind. Dies gilt auch, wenn das Gewicht unter 500 Gramm beträgt, aber bereits die 24. Schwangerschaftswoche erreicht wurde.

Hinweis

§ 3 Abs. 2 Satz 5 MuSchG

Weil es sich hierbei auch um eine Entbindung handelt, ist Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Frühgeburt

GR v. 06./07. 12. 2017

i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.3

Eine Frühgeburt ist eine Geburt, bei der das Kind

a) unter 2.500 Gramm wiegt (bei Mehrlingsgeburten, wenn eines der Kinder unter 2.500 Gramm wiegt)

oder

b) wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen (an Rumpf, Haut, Fettpolstern, Nägeln, Haaren oder äußeren Geschlechtsorganen)

oder

c) wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft

einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf.

Hinweis

Wird ein Kind mit den Anzeichen einer Frühgeburt tot geboren, kann die Frau für acht Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld beanspruchen.

§ 3 Abs. 2 Satz 5 MuSchG

Fehlgeburt

Hat sich keines der unter dem Begriff „Lebendgeburt“ genannten Merkmale des Lebens gezeigt und beträgt das Gewicht der Leibesfrucht weniger als 500 Gramm, so ist die Frucht eine Fehlgeburt, sofern nicht die 24. Schwangerschaftswoche erreicht wurde.

Hinweis

Eine Fehlgeburt ist ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Entbindung im versicherungsrechtlichen Sinne. Sie löst ab diesem Zeitpunkt Leistungsansprüche der Mutterschaftshilfe aus. Bei Fehlgeburten vor der 13. Schwangerschaftswoche besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld. In der Regel sind bei Fehlgeburten vor der 13. Schwangerschaftswoche von der AOK die Leistungen der Krankenbehandlung zu erbringen.

§ 31 Abs. 2 PStV

§ 24i Abs. 1 SGB V i.V.m. § 2 Abs. 6 MuSchG

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



§31 PStV
und §2
Abs. 6
MuSchG

Personenstandsverordnung und Mutterschutzgesetz

Das Personenstandsrecht regelt die rechtliche Beurkundung von Lebend- und Totgeburten. Das Mutterschutzgesetz soll eine Regeneration der Frau nach der Entbindung und Intensivie-

rung des Kontakts zum neugeborenen Kind ermöglichen. Damit unterscheidet sich die Personenstandsverordnung grundsätzlich von der Zielsetzung des Mutterschutzgesetzes.

Lebendgeburt §31 Abs. 1 PStV	Totgeburt §31 Abs. 2 PStV	Fehlgeburt §31 Abs. 2 PStV
Eine Entbindung ist die Scheidung des Kindes vom Mutterleib, wobei		
<ul style="list-style-type: none"> das Herz geschlagen oder die Nabelschnur pulsiert oder die natürliche Lungenatmung eingesetzt hat. 	<ul style="list-style-type: none"> das Herz nicht geschlagen und die Nabelschnur nicht pulsiert und die natürliche Lungenatmung nicht eingesetzt hat und das tot geborene Kind 	
	<ul style="list-style-type: none"> hat mind. 500 Gramm gewogen oder hat unter 500 Gramm gewogen, aber die 24. Schwangerschaftswoche wurde erreicht. 	<ul style="list-style-type: none"> hat unter 500 Gramm gewogen und die 24. Schwangerschaftswoche wurde nicht erreicht.
↓	↓	↓
Wird im Personenstandsregister beurkundet.	Wird im Personenstandsregister beurkundet.	Wird nicht im Personenstandsregister beurkundet.
Geburtsurkunde wird vom Standesamt ausgestellt.	Geburtsurkunde und Sterbeurkunde werden vom Standesamt ausgestellt.	Auf Wunsch der Eltern stellt das Standesamt eine Bescheinigung über die Fehlgeburt aus.
MuSchG gilt		MuSchG gilt bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche
§2 Abs. 6 Satz 1 MuSchG		§2 Abs. 6 Satz 2 MuSchG

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung des Kindes 9

Erforderlich für die Gewährung des verlängerten Mutterschaftsgeldes. Diese Bescheinigung erübrigt sich bei Mehrlingsgeburten.

Krankenkasse bzw. Kostenträger

Name, Vorname des Versicherten geb. am

Kostenträgerkennung Versicherten-Nr. Status

Betriebsstätten-Nr. Arzt-Nr. Datum

1. Frühgeburt, geboren am TTMMJJ

☐ a) Geburtsgewicht unter 2.500 Gramm

☐ b) Geburtsgewicht ab 2.500 Gramm, es besteht jedoch ein wesentlich erweiterter Pflegebedarf wegen nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder verfrühter Beendigung der Schwangerschaft

☐ c) Totgeburt ab 500 Gramm oder ab 24. Schwangerschaftswoche jeweils mit Anzeichen nach a) oder b)

2. Behinderung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

☐ Bei dem Kind liegt eine Behinderung vor *Bitte Rückseite ausfüllen!*

Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes

Muster 9 (4.2019)

Erklärung

Für Arbeitnehmerinnen:
Ich bin damit einverstanden, dass meine Krankenkasse meinen Arbeitgeber über die Auszahlung des verlängerten Mutterschaftsgeldes informiert.

Für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld:
Ich informiere die Agentur für Arbeit über die verlängerte Mutterschaftsgeldzahlung.

Datum TTMMJJ

Unterschrift der Versicherten

5.6.4.1 Kind mit Behinderung

§ 24i Abs. 3
Satz 1
SGB V
i.V.m.
§ 3 Abs. 2
Satz 2
Nr. 3 und
Satz 4
MuSchG

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld verlängert sich für die Zeit nach der Entbindung nicht nur bei Mehrlings- und Frühgeburten auf einen Zeitraum von zwölf (statt acht) Wochen, sondern auch, wenn bei dem lebend Säugling eine Behinderung i. S. d. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird. Dies bedeutet, dass die Behinderung vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung ärztlich festgestellt sein muss. Unschädlich ist, wenn die entsprechende ärztliche Bescheinigung erst nach Ablauf der acht Wochen bei der Krankenkasse eingereicht wird. Eine Bescheinigung durch andere Berufsgruppen (z.B. Hebammen) ist nicht zulässig und kann daher nicht akzeptiert werden.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Ein amtlicher Schwerbehindertenausweis ist nicht erforderlich; jedoch wird es sich bei diesem angesprochenen Personenkreis meist um Menschen mit schwerer Behinderung handeln.

Der Arzt oder die Ärztin teilt der Krankenkasse den verlängerten Mutterschaftsgeldtatbestand mit dem in der kassenärztlichen Versorgung verwendeten Vordruck Muster 9 „Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung des Kindes“ mit.



Da der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Tage zu zahlen ist, für die Mutterschaftsgeld beansprucht werden kann, teilt die Krankenkasse dem Arbeitgeber den Zeitraum, für den Mutterschaftsgeld beansprucht werden kann, mit. Dies ist in der Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Mitteilung im Rahmen des Datenaustausches „Entgeltersatzleistungen“ nach § 107 SGB IV (Datenbaustein „Ende Entgeltersatzleistung“, Feld 3.7.4. „Grund der Beendigung der Entgeltersatzleistung“, Grund „06 - Ende Mutterschaftsgeld bei Vorliegen eines Verlängerungstatbestandes“) geregelt. Der Arbeitgeber bleibt von der Krankenkasse darüber uninformatiert, ob der verlängerte Anspruch wegen einer Frühgeburt, einer Mehrlingsgeburt oder wegen einer Behinderung des Säuglings besteht.

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

5.6.5 Mutterschaftsgeld für den Tag der Fehlgeburt (Entbindungstag) und für die Zeit nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche

§31 Abs. 1 und 2 PStV, §24i SGB V i.V.m. §3 Abs. 5 MuSchG, §2 Abs. 6 MuSchG

Eine Fehlgeburt wird auch als Abort bezeichnet und wird dann angenommen, wenn

- sich die Merkmale des Lebens nicht gezeigt haben (das Herz hat nicht geschlagen, die Nabelschnur hat nicht pulsiert und die natürliche Lungentatmung hat nicht eingesetzt),
- das Kind vor der 24. Schwangerschaftswoche verstirbt und
- das Geburtsgewicht unter 500 Gramm liegt.

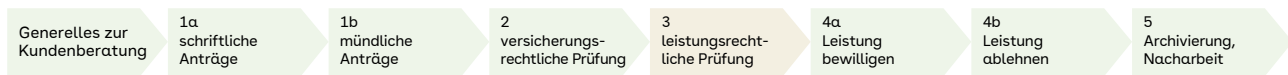
Sind diese Bedingungen erfüllt, gilt die Geburt als Fehlgeburt und nicht als Totgeburt. Frauen sind auch in dieser Zeit einer besonderen Belastungssituation ausgesetzt.

Erleidet die Frau vor der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt, gibt es keinen besonderen Kündigungsschutz im Rahmen des Mutterschutzgesetzes und keine Schutzfristen. Es stehen die Leistungen der Krankenbehandlung zur Verfügung. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn im „Krankheitsfall“ fortgezahlt. Dies setzt jedoch eine Krankschreibung durch den Arzt voraus.

Ab der 13. Schwangerschaftswoche wird das Kind als in einem Stadium angesehen, in dem eine „geburtsähnliche“ Situation vorliegt und das Kind in gewissem Maße entwickelt ist. Der Verlust des Kindes kann als eine Form der Geburt betrachtet werden. Neben dem Kündigungsschutz bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche wurde in Abhängigkeit der Schwangerschaftswoche, in der die Frau die Fehlgeburt erleidet, ein entsprechender Schutzraum geschaffen.

Die Mutterschutzfristen staffeln sich für die Zeit nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Je weiter die Schwangerschaft fortgeschritten ist, desto länger dauern die Schutzfristen.

- ab der 13. Schwangerschaftswoche: 2 Wochen
- ab der 17. Schwangerschaftswoche: 6 Wochen
- ab der 20. Schwangerschaftswoche: 8 Wochen



Die AOK zahlt in diesen Fällen Mutterschaftsgeld für den Tag der Fehlgeburt (Entbindungstag) (vgl. 5.6.4 dieses Lernbriefes) und die entsprechende Dauer der Schutzfrist für die Zeit nach der Entbindung. Für die Zeit vor einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche gibt es keine Schutzfristen und somit auch kein Mutterschaftsgeld.

Die Fehlgeburt ist gegenüber dem Arbeitgeber und der AOK mit einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen. Aus dieser muss der Tag der Fehlgeburt und die Schwangerschaftswoche, in der die Frau die Fehlgeburt erleidet, hervorgehen.

Das Beschäftigungsverbot gilt dann, wenn sich die Frau nicht ausdrücklich gegenüber den Arbeitgeber zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Geht die Frau vor dem Ende der Schutzfrist wieder arbeiten, ist dies gegenüber dem Arbeitgeber und der AOK anzuzeigen. In diesen Fällen ruht das Mutterschaftsgeld wegen Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. (vgl. Punkt 5.6.6 dieses Lernbriefes) Das überzahlte Mutterschaftsgeld muss die Frau an die AOK zurückzahlen.

Wichtig:

Nach §2 Abs. 6 MuSchG sind die Regelungen zur Entbindung bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche analog einer Lebend- oder Totgeburt anzuwenden. Damit sollen Frauen mit einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche denen einer Lebend- oder Totgeburt gleichgestellt werden.

Nach §24i Abs. 2 S. 5 SGB V könnte man annehmen, dass bei einer Fehlgeburt ab der 13. SSW generell Mutterschaftsgeld für andere Mitglieder in Höhe Krankengeld zu zahlen wäre. Demzufolge wären Frauen mit einer Fehlgeburt finanziell gegenüber Frauen benachteiligt, deren Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG beginnt.

Das entspricht nicht dem Willen des Gesetzgebers. Die Krankenkassen haben sich geeinigt, dass bis zur rechtlichen Klarstellung Mutterschaftsgeld bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche analog den Festlegungen bei einer Lebend-/Totgeburt zu prüfen, berechnen und zahlen ist.

Merke

Nach der Intention des Gesetzgebers sind Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche rechtlich denen einer Lebend- und Totgeburt gleichzustellen. Das heißt, der Anspruch auf Mutterschaftsgeld und die Höhe sind mit Beginn der Schutzfrist analog einer Lebend- und Totgeburt zu prüfen und zu zahlen.

5.6.6 Ruhen des Mutterschaftsgeldes

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen oder eine Urlaubsabgeltung erhält. Das gilt nicht für einmalig erzielttes Arbeitsentgelt.

§ 24i Abs. 4 SGB V



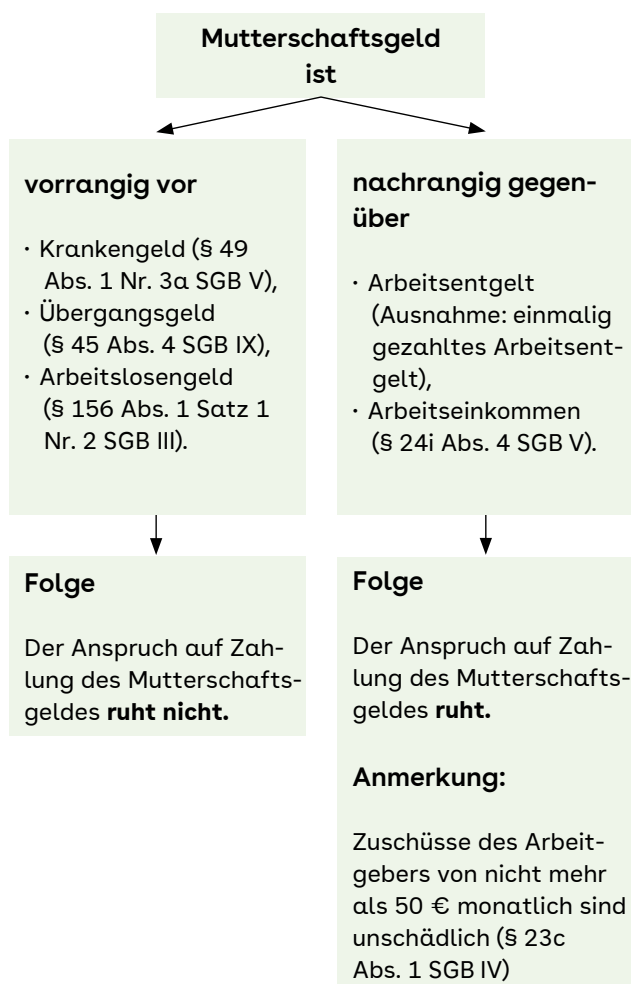
Normalerweise beendet eine Frau einen Tag vor Beginn der Schutzfrist ihre Arbeitsleistung. Sie kann aber über den Beginn der Schutzfrist hinaus bis zum Tag der Entbindung freiwillig weiterarbeiten (§ 3 Abs. 1 MuSchG). Das in Kenntnis der Schutzfrist in dieser Zeit erzielte Nettoarbeitsentgelt führt zum Ruhen des Mutterschaftsgeldes.

§ 3 Abs. 4 und Abs. 5 MuSchG

Dasselbe gilt, wenn die Frau bei einer Totgeburt oder Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche die Arbeit vorzeitig wieder aufnimmt. Bei einer Totgeburt jedoch nicht vor Ablauf von 2 Wochen nach der Entbindung. In diesem Fall muss die Frau das bereits zu viel gezahlte Mutterschaftsgeld an die AOK zurückzahlen, da Arbeitsentgelt bezogen wird.

Auch ein während des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber auf „freiwilliger“ Basis weitergezahltes Arbeitsentgelt (z.B. Fortzahlung des Arbeitsentgelts aus Vereinfachungsgründen bis zum letzten Tag des Monats, in dem die Schutzfrist beginnt) verschiebt den Zeitraum für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nicht; das Mutterschaftsgeld ruht bis zur Höhe des weitergezahlten Nettoarbeitsentgelts.

In der täglichen Praxis überschneidet sich das Mutterschaftsgeld teilweise auch mit anderen Leistungen. Das folgende Schaubild soll Ihnen deshalb zeigen, welche Leistung gegenüber dem Mutterschaftsgeld vorrangig ist:



In der Praxis gibt es auch Fälle, in denen die Frau früher als erwartet entbindet. In diesen Fällen gilt die unter Pkt. 5.6.3 getroffene Aussage. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld beginnt dann 42 Tage vor dem Tag der voraussichtlichen Entbindung.

Der einmal vom voraussichtlichen Entbindungstag festgestellte Beginn des Mutterschaftsgeldes verändert sich bei einer früheren Entbindung nicht. Der Mutterschaftsgeldanspruch verlängert sich um die Tage, die nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnten.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.3.1, § 24i Abs. 3 Satz 1 SGB V i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2 Satz 3 MuSchG



Kommt es bei einer vorzeitigen Entbindung zum Ruhen des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Abs. 4 SGB V oder zum Verschieben des Anspruchszeitraums?

Entscheidend ist, ob eine Frau in Kenntnis der Schutzfrist bzw. besonderen Schutzbedürftigkeit noch Arbeitsentgelt/Arbeitseinkommen erzielt hat. Kann eine Frau nachweisen, dass sie den 42-tägigen Schutzzeitraum vor der tatsächlichen Entbindung wegen einer früher als erwartet eingetretenen Entbindung nicht ausnutzen konnte, kommt es zur Verschiebung der Anspruchsdauer. Die Zahlung des 99- bzw. 127-tägigen Mutterschaftsgeldes beginnt dann mit dem Tag nach Einstellung der Arbeitsleistung.

Falls allerdings eine Frau in Kenntnis der Schutzfrist/besonderen Schutzbedürftigkeit noch arbeitet und deshalb Arbeitsentgelt/Arbeitseinkommen erzielt, ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wie bereits oben beschrieben.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass schwangere Arbeitslosengeldbezieherinnen der Agentur für Arbeit erst sehr spät den Beginn der Zahlung von Mutterschaftsgeld anzeigen. In diesen Fällen wird immer wieder die Zahlung der Leistung nach dem SGB III zu spät eingestellt. Das Arbeitslosengeld wird somit überzahlt. In diesen Fällen kann das zu zahlende Mutterschaftsgeld mit der Leistung nach SGB III verrechnet und der Erstattungsanspruch der Agentur für Arbeit befriedigt werden.

5.7 Übungen zum Lernabschnitt 5

Übung 5

Sachverhalt

Angelika Otter stand seit Jahren in einem Arbeitsverhältnis, das Krankenversicherungspflicht begründete. Ab 25. 03. hatte sich Angelika Otter unter Wegfall des Arbeitsentgelts beurlauben lassen. Die Versicherungspflicht blieb bis 24. 04. nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV erhalten. Ab 25. 04. bleibt die Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 SGB V erhalten.

Angelika Otter soll laut einer ärztlichen Bescheinigung voraussichtlich am 25. 05. entbinden. Diese Bescheinigung wurde dem Arbeitgeber ausgehändigt. Der AOK wurde jedoch vor der Entbindung (31. 05.) eine von der Hebamme ausgestellte Bescheinigung eingereicht, wonach Angelika Otter voraussichtlich am 26. 05. entbinden soll.

Hinweis

Fassen Sie Lösung und Begründung mit Angabe der Rechtsvorschriften zusammen.

Aufgabe

Beurteilen Sie, ob Angelika Otter zu den „weiblichen Mitgliedern“ i.S.d. § 24i Abs. 1 SGB V zählt.



Übung 6

Sachverhalt

Sandra Simon erhält bis 13. 04. Arbeitslosengeld nach § 136 ff. SGB III (Ende wegen Ansprucherschöpfung). Sie ist bis zu diesem Zeitpunkt krankenversicherungspflichtig. Anspruch auf Bürgergeld besteht nicht. Die Mitgliedschaft bei der AOK endet daher am 13. 04. Am 15. 04. beantragt Sandra Simon bei der AOK die Zahlung von Mutterschaftsgeld. Dabei legt sie ein am 12. 04. ausgestelltes ärztliches Zeugnis vor, nach dem die Entbindung voraussichtlich am 28. 05. eintritt.

Hinweis

Fassen Sie Lösung und Begründung ohne Angabe von Rechtsvorschriften zusammen.

Aufgabe 6.1

Ermitteln Sie, ob Sandra Simon aufgrund ihres Antrags vom 15. 04. Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat.

Fortsetzung des Sachverhalts

Sandra Simon entbindet tatsächlich bereits am 24. 05. und beantragt am 01. 06. bei der AOK unter Vorlage der Geburtsbescheinigung erneut die Zahlung von Mutterschaftsgeld.

Aufgabe 6.2

Hat Sandra Simon jetzt einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Aufgabe 6.3

Unterstellen Sie, dass Sandra Simon rückwirkend einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat. Wie wirkt sich das auf die Mitgliedschaft von Sandra Simon über den 13. 04. hinaus aus?

Übung 7

Sachverhalt

Gabriele Wasser ist seit vielen Jahren bei der Meer GmbH teilzeitbeschäftigt und deshalb krankenversicherungspflichtig. Sie erhält ein schwankendes Arbeitsentgelt.

Die Schutzfrist von Gabriele Wasser beginnt am 07. 08. 2025. Ihr Arbeitgeber rechnet das Arbeitsentgelt betriebsüblich am Anfang eines Monats für den abgelaufenen Monat ab. Aus den betrieblichen Lohnunterlagen des Arbeitgebers ergeben sich für die betreffende Arbeitnehmerin folgende Eintragungen:

Hinweise

Es genügt die Angabe des Rechenwegs. Eine Begründung ist nicht erforderlich.

Aufgabe

Berechnen Sie die tägliche Höhe des Mutterschaftsgeldes.

Monat	Brutto-/ Netto-arbeitsentgelt €
Mai 2025	720 / 399
Juni 2025	600 / 333
Juli 2025	720 / 399
August 2025	360 / 209



Übung 8

Sachverhalt

Bei dem Installateurbetrieb Meier ist die Ehefrau des Betriebsinhabers für die Lohn-/Gehaltsabrechnung zuständig. Eine ehemalige Auszubildende, Monika Petzold, die seit 01. 08. als Gesellin beschäftigt ist, wird laut einer ihr vorliegenden ärztlichen Bescheinigung voraussichtlich am 08. 11. entbinden. Martina Meier ist sich unschlüssig, für welche drei der zuletzt abgerechneten Kalendermonate sie das Nettoarbeitsentgelt melden soll und ob der Wechsel vom Ausbildungs- ins Gesellenverhältnis Auswirkungen bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes hat. Sie bittet Sie um Hilfe.

Hinweis

Die Löhne/Gehälter werden immer am ersten Werktag eines Monats für den abgelaufenen Monat abgerechnet. Die Gesellin erhält ein nach Monaten bemessenes Arbeitsentgelt.

Aufgabe

Welche Auskunft geben Sie Martina Meier?

Übung 9

Hinweis

Es genügt die Angabe des Rechenwegs.

Aufgabe

Berechnen Sie anhand der folgenden Daten das tägliche Mutterschaftsgeld:

Petzold, Monika

Ausbildungsverhältnis
seit: 01. 01. 2022

Beginn der Schutzfrist: 27. 09. 2025

Beginn des Gesellenverhältnisses: 01. 08. 2025

fest vereinbartes
Monatsentgelt: ja

entschuldigte
Fehlstunden: keine

grds. Berechnungszeitraum	Nettoarbeitsentgelt
Juni 2025	330,00 €
Juli 2025	330,00 €
August 2025	1.200,00 €*

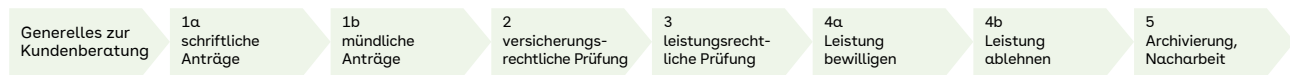
* Wechsel in das Gesellenverhältnis ab 01. 08. 2025

Übung 10

Sachverhalt

Vanessa Maywald sprach am 26. 01. 2025 bei der AOK vor und beantragte Mutterschaftsgeld. Bei dieser Gelegenheit legte sie eine am gleichen Tag ausgestellte ärztliche Bescheinigung vor, auf der als voraussichtlicher Entbindungstermin der 23. 02. 2025 eingetragen war.

Ein AOK-Kundenberater stellte fest, dass Vanessa Maywald seit 11. 09. 2020 ununterbrochen aufgrund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Mitglied war.



Hinweise zu den Aufgaben 10.1 und 10.2

Evtl. erforderliche Fristenberechnungen sind nicht zu begründen.

Aufgabe 10.1

Begründen Sie, ob Vanessa Maywald Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat.

Fortsetzung des Sachverhalts

Am 22. 02. 2025 wird Vanessa Maywald von ihrem Ehemann ins Krankenhaus gebracht. Am 24. 02. 2025, um 0:10 Uhr, bringt sie einen gesunden Sohn zur Welt.

Die Geburtsurkunde legt Peter Maywald am 03. 03. 2025 der AOK vor und erkundigt sich nach dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld für seine Ehefrau. Gleichzeitig legt er folgenden Auszug aus den Lohnunterlagen seiner Ehefrau vor:

Beruf: Facharbeiterin

Beginn des Arbeitsverhältnisses: 11. 09. 2020

letzter Arbeitstag vor der Entbindung: 11. 01. 2025

Arbeitsentgelt bis: 11. 01. 2025

wöchentliche Arbeitszeit: 35 Stunden (Stundenlöhnerin)

Lohnabrechnung: 10. des Monats für Vormonat

Entgeltabrechnungszeitraum	geleistete Stunden	Nettoarbeitsentgelt
Oktober 2024:	154	1.555,40 €
November 2024:	154	1.555,40 €
Dezember 2024:	161	1.626,10 €
Januar 2025:	77	777,70 €

keine entschuldigten oder unentschuldigten Fehlzeiten

Aufgabe 10.2

Ermitteln Sie das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt von Vanessa Maywald.

Übung 11

Sachverhalt

Ab 12. 10. erhielt Mia Grün von ihrer AOK Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € sowie einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von ihrem Arbeitgeber in Höhe von 13,34 € kalendertäglich. Das Arbeitsverhältnis von Mia Grün endet jedoch am 31. 10. wegen zeitlicher Befristung (Zeitablauf). Der Arbeitgeber von Mia Grün teilt der AOK am 31. 10. mit, dass er vom 01. 11. an keinen Zuschuss mehr zahlt und fragt nach, ob die AOK nun diesen Zuschuss an Mia Grün auszahlt.

Hinweis

Es genügt der Lösungssatz ohne Angabe von Rechtsvorschriften.

Aufgabe

Kann die AOK an Mia Grün den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen?



Übung 12

Sachverhalt

Heike Huhn, geboren am 30. 09. 1990, ist seit 2012 als Stoffdesignerin bei der Firma Textil-Hahn krankenversicherungspflichtig beschäftigt und Kundin der AOK. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden an fünf individuellen Tagen. Die Schutzfrist von Heike Huhn beginnt am 02. 01. 2025 (voraussichtliche Entbindung am 13. 02. 2025). Sie erhielt Arbeitsentgelt bis 01. 01. 2025. Das Arbeitsverhältnis endet wegen zeitlicher Befristung am 31. 01. 2025.

Hinsichtlich der letzten drei abgerechneten Kalendermonate erzielte Heike Huhn folgenden Lohn:

Berechnungszeitraum 2024	Normalstunden	zusätzliche Mehrarbeitsstunden	Gesamtentgelt	
			brutto	netto
Oktober	176	2	1.958 €	1.424 €
November	168	1	1.848 €	1.344 €
Dezember	176	0	1.932 €	1.399 €

Hinweis

Es genügt die nachvollziehbare Darstellung des Rechenwegs mit kurzen Erläuterungen.

Aufgabe

Berechnen Sie die Höhe des kalendermäßigen Mutterschaftsgeldes und des Zuschusses i. S. d. § 20 MuSchG für die Zeit vom 02. bis 31. 01. 2025 und nach dem 31. 01. 2025. Unterstellen Sie hierbei, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes erfüllt sind.

Übung 13

Sachverhalt

Rita Aalen ist seit 01. 09. 2023 als Raumpflegerin beschäftigt. Diese Beschäftigung ist aufgrund der Geringfügigkeit versicherungsfrei (monatlich gleichbleibender Lohn in Höhe von 350 €). Die Beschäftigung ist von vornherein bis 31. 08. 2025 zeitlich befristet. Bisher war Rita Aalen immer familienversichert. Seit dem unfallbedingten Tod ihres Ehemanns ist sie seit 01. 03. 2025 als Hinterbliebenenrentnerin über die Versicherungsart 301 bei der AOK krankenversichert. Sie soll am 20. 08. 2025 entbinden.

Hinweis

Fassen Sie Lösung und Begründung ohne Angabe von Rechtsvorschriften zusammen.

Aufgabe

Kann Rita Aalen Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V beanspruchen? Wenn ja, wie hoch ist das tägliche Mutterschaftsgeld vor und nach dem 01. 09. 2025? Kommt ab 01. 09. 2025 eine Zahlung nach § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V in Betracht?

Übung 14

Sachverhalt

Mit Schreiben vom 26. 01. 2025 beantragt Silvia Kaul bei der AOK die ihr zustehenden Leistungen aus Anlass ihrer Schwangerschaft. Sie legt diesem Schreiben eine Bescheinigung ihres Arztes vom 08. 01. 2025 bei, nach der sie voraussichtlich am 24. 02. 2025 entbinden soll.



Silvia Kaul weist in diesem Schreiben nach, dass sie seit Jahren eine wegen Geringfügigkeit versicherungsfreie Beschäftigung bei der Firma Höche ausübt.

Sie ist seit Jahren freiwilliges Mitglied der AOK, allerdings ohne Anspruch auf Krankengeld.

Die am 05. 02. 2025 vom Arbeitgeber ausgestellte Entgeltbescheinigung enthält folgende Angaben:

gezahltes Entgelt
(Drei-Tage-Woche = von Mittwoch bis Freitag):

Zeitraum	Brutto	Netto
September 2024	235 €	235 €
Oktober 2024	235 €	235 €
November 2024	235 €	235 €
Dezember 2024	235 €	235 €

Ergänzende Angaben des Arbeitgebers:

1. Mit einer am 20. 11. 2024 ausgestellten ärztlichen Bescheinigung wurde dem Arbeitgeber als voraussichtlicher Entbindungstag der 22. 02. 2025 nachgewiesen.
2. Das Arbeitsverhältnis besteht auch weiterhin.
3. Das Gehalt wird jeweils am 12. für den vorhergehenden Monat abgerechnet.
4. Die Beschäftigte erhielt ein gleichbleibendes Monatsgehalt.

Silvia Kaul wurde am 15. 02. 2025 von einem gesunden Mädchen entbunden (Geburtsgewicht: 3.000 g).

Die Bescheinigung nach § 15 Abs. 2 MuSchG, die Silvia Kaul dem Arbeitgeber aushändigte, legte sie der AOK am 26. 02. 2025 vor.

Hinweise

Evtl. erforderliche Fristenberechnungen sind nicht zu begründen.

Aufgabe

Begründen Sie, ob Silvia Kaul Mutterschaftsgeld beanspruchen kann. Ermitteln Sie dabei auch, für welche Zeit und in welcher Höhe.

Übung 15

Sachverhalt

Ulrike Schmitz war seit Jahren als Verkäuferin in der Modeboutique „Nicole“ beschäftigt und Mitglied der AOK.

Dieses Beschäftigungsverhältnis endete im beiderseitigen Einvernehmen am 31. 03. 2024, da sich Ulrike Schmitz wegen der Schulprobleme ihres neunjährigen Sohns Roland nur noch dem Haushalt und der Familie widmen wollte.

Innerhalb kürzester Zeit entwickelte sich Roland zum guten Schüler, der auch vollkommen selbstständig seine Hausaufgaben erledigen konnte.

Nun gefiel Ulrike Schmitz die reine Hausfrauentätigkeit nicht mehr. Daraufhin nahm sie am 01. 06. 2024 eine Halbtagsbeschäftigung als Kassiererin im Kaufhaus „Turbokauf“ gegen ein festes Monatsgehalt (33 € brutto = 20 € netto kalendertäglich) auf.

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Dieses Beschäftigungsverhältnis war von vornherein befristet bis 31. 01. 2025.

Es begründete eine Mitgliedschaft bei der AOK.

Der Arzt hat am 14. 06. 2024 bei Ulrike Schmitz eine Schwangerschaft festgestellt.

Ulrike Schmitz sollte am 28. 02. 2025 voraussichtlich entbinden. Eine entsprechende ärztliche Bescheinigung reichte Ulrike Schmitz bei ihrem Arbeitgeber ein.

Ulrike Schmitz wurde bereits am 20. 02. 2025 von einem gesunden Jungen entbunden. Der Säugling weist nicht die Merkmale einer „Frühgeburt“ auf.

Nach der Entlassung aus dem Krankenhaus beantragte sie am 06. 03. 2025 bei der AOK unter Vorlage der Geburtsurkunde und der bereits dem Arbeitgeber ausgehändigten Bescheinigung nach § 15 Abs. 2 MuSchG die Zahlung von Mutterschaftsgeld. Ein Zeugnis i.S. d. § 24i Abs. 3 Satz 4 SGB V findet sie nicht mehr. Sie sagt, dass sie diese Bescheinigung verlegt hat.

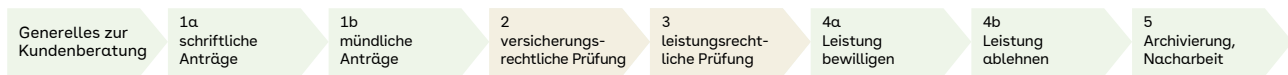
Ulrike Schmitz wurde auf ihren Wunsch hin von ihrem Arbeitgeber ab 08. 01. 2025 bis zum Beginn der Zahlung von Mutterschaftsgeld unbezahlt beurlaubt. Ihr letzter Arbeitstag war der 07. 01. 2025.

Hinweise

Begründen Sie Ihre Lösung nach der Drei-Schritt-Methode. Evtl. erforderliche Fristenberechnungen sind nicht zu begründen.

Aufgabe

Welche Geldleistungen sind von der AOK bzw. dem Arbeitgeber in welcher täglichen Höhe und für welchen Zeitraum zu zahlen?



6 Beiträge zur Arbeitsförderung

Lernbeispiel 9

Hanna Mayer ist seit einem Jahr in einem versicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnis als Köchin beschäftigt und hat am 05. 09. einen Sohn geboren. Kurz nach Beginn der Schutzfrist haben Hanna Mayer und ihr Arbeitgeber Maxiaroma das Ausbildungsverhältnis aufgelöst. Nach Beendigung der Zahlung von Mutterschaftsgeld will sich Hanna Mayer arbeitslos melden. Ein Bekannter hat ihr gesagt, dass für die Zeit des Mutterschaftsgeldbezugs auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt würden und dass sich der (Höchst-)Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 147 SGB III) durch diese Beitragszeit verlängern könnte. Sie kommt heute in Ihre Geschäftsstelle und fragt Sie, ob das stimmt.

Was antworten Sie ihr?

6.1 Allgemeines

3
leistungsrechtliche Prüfung

§ 26 Abs. 2 Nr. 1 SGB III, GR v. 03. 12. 2002 zum Vers.-, Beitrags- und Melderecht der Bezieher von Entgeltersatzleistungen, Ziff. A IV Pkt. 1.1.6, Abs. 1

Das bei Schwangerschaft und Mutterschaft von den gesetzlichen Krankenkassen zu zahlende Mutterschaftsgeld führt für Frauen, die diese Leistung beziehen, zur Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Die Vorschrift stellt auf den Bezug von Mutterschaftsgeld ab, insoweit muss die Leistung tatsächlich gezahlt werden.

6.2 Vorrangversicherung

2
versicherungsrechtliche Prüfung

Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Mutterschaftsgeld besteht nicht, wenn eine Vorrangversicherung nach § 26 Abs. 2a SGB III besteht. Die Versicherungspflicht kommt somit nur zustande, wenn nicht bereits aufgrund eines anderen Tatbestands Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht.

§ 26 Abs. 3 Satz 3, Abs. 2a SGB III

6.2.1 Vorrangversicherung wegen einer Kindererziehungszeit

Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie ein Kind erziehen, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Eine solche Vorrangversicherung besteht allerdings nur, wenn u.a.

§ 26 Abs. 2a SGB III i.V.m. § 56 Abs. 1 SGB VI

- unmittelbar vor der Kindererziehung Versicherungspflicht bestand oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen wurde und
- sich der Erziehende mit dem Kind gewöhnlich im Inland aufhält.

Wegen dieser Versicherungskonkurrenzregelung kommt die Versicherungspflicht aufgrund des Mutterschaftsgeldbezugs in der Regel nur für die Zeit vor der Entbindung zustande. Während des Mutterschaftsgeldbezugs für Zeiten nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag wird widerlegbar vermutet, dass für die Mutter Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2a SGB III besteht.

GR v. 03. 12. 2002 zum Vers.-, Beitrags- und Melderecht der Bezieher von Entgeltersatzleistungen, Ziff. A IV Pkt. 1.1.6, Abs. 2



Die Vermutung kann durch entsprechende Nachweise widerlegt werden.

Lassen Sie uns das noch einmal näher betrachten: Welche Fälle sind denkbar, in denen der Mutterschaftsgeldbezug nicht nur für die Zeit vor der Entbindung, sondern auch für die Zeit nach der Entbindung Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung begründet?

Folgende Fallgestaltungen sind u.a. möglich:

- Die Eltern erziehen das Kind gemeinsam und erklären gemeinsam, dass die (insbesondere nach § 56 SGB VI im Rentenversicherungsrecht bedeutsame) Erziehungszeit nicht der Mutter, sondern dem anderen Elternteil zugeordnet werden soll. Nach § 26 Abs. 2a Satz 3 SGB III besteht nämlich die Vorrangversicherung nur für die Person, der nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist.

In diesen Fällen besteht für die Dauer der Schutzfrist wegen der fehlenden „Personenidentität“ nach der Entbindung keine Vorrangversicherung für die Mutter. Das hat zur Folge, dass der Bezug von Mutter-

schaftsgeld Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung begründet.

- Ein Kind kommt tot zur Welt oder stirbt nach der Entbindung. Für die Dauer des nach der Entbindung zu zahlenden Mutterschaftsgeldes besteht Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung, da die Vorrangversicherung wegen der Erziehungszeit nicht zum Tragen kommt.

Auf den Mutterschaftsgeldanspruch wegen des zweiten Kindes während der Erziehungszeit des ersten Kindes werden wir später zu sprechen kommen. Aber vorweg sei hier erwähnt, dass in diesen Fällen der Mutterschaftsgeldbezug nicht nur für die Zeit ab der Entbindung, sondern bereits ab Beginn des Mutterschaftsgeldanspruchs keine Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung auslöst. Die Versicherung aufgrund der Erziehungszeit für das erste Kind ist vorrangig.

Die Begriffe „Elterngeld“, „Elternzeit“ und „Erziehungszeit“ sind klar voneinander abzugrenzen. Das Schaubild soll helfen, die Unterschiede zu verdeutlichen.



Elterngeld	Elternzeit	Erziehungszeit
Das Elterngeld gleicht fehlendes Einkommen aus, wenn Eltern ihr Kind nach der Geburt betreuen. Es wird von den jeweiligen Elterngeldstellen der Länder gezahlt. (vgl. Punkt 8.1 dieses Lernbriefes)	Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben zur Erziehung eines Kindes. Für jedes Kind können bis zu 3 Jahre Elternzeit je Elternteil in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit ist beim Arbeitgeber zu beantragen. Als Ausgleich kann beispielsweise Elterngeld beantragt werden. (vgl. Punkt 8.2 dieses Lernbriefes)	Die Erziehungszeit (Kindererziehungszeit) ist eine Beitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie wird für die Erziehung des Kindes in den ersten 3 Lebensjahren angerechnet und wirkt sich auf die Rentenhöhe aus. Die Beiträge zahlt der Bund. Die Erziehungszeit wird grundsätzlich der Mutter zugeordnet.
§1 BEEG	§15 BEEG	§56 SGB VI

Elterngeld und Elternzeit (BEEG) sind nicht mit der Erziehungszeit (SGB VI) gleichzusetzen bzw. zu verwechseln. Bei der Prüfung der Versicherungspflicht der Agentur für Arbeit für die Dauer des Bezuges von Mutterschaftsgeld kommt es ausschließlich auf die Tatsache der Erziehungszeit (SGB VI) an. Ob die Versicherte Elternzeit nimmt oder Elterngeld beantragt/ bezieht, ist für die Prüfung der Beiträge zur Arbeitsförderung unerheblich.

Merke

Eine Vorrangversicherung aufgrund einer Erziehungszeit verdrängt die Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Mutterschaftsgeld.

6.3 Sonstige Voraussetzungen für das Zustandekommen von Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung

Versicherungspflicht wegen des Mutterschaftsgeldbezugs tritt im Übrigen nur ein, wenn die Bezieherin von Mutterschaftsgeld unmittelbar vor dem Beginn des Mutterschaftsgeldes

- versicherungspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung war (Vorpflichtversicherung nach den §§ 25, 26 SGB III) oder
- eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III (Arbeitslosengeld) bezogen hat.

2
versicherungs-
rechtliche Prüfung



GR v. 03. 12. 2002 zum Vers., Beitrags- und Melderecht der Bezieher von Entgeltersatzleistungen, Ziff. A IV Pkt. 1.1.9, Abs.1

Der Begriff „unmittelbar“ ist – entsprechend dem Schutzgedanken dieser Bestimmung – weit auszulegen. Der Bezug der Entgeltersatzleistung löst auch dann Versicherungspflicht aus, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. dem Ende des Bezugs einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III und dem Beginn der Entgeltersatzleistung einen Monat nicht überschreitet.

Beispiel

Eine Frau bezieht für folgende Zeiten Mutterschaftsgeld:

10. 04. bis 21. 05.

(Zeit vor der tatsächlichen Entbindung)

22. 05.

(Entbindungstag)

23. 05. bis 17. 07.

(Zeit nach der Entbindung)

a) Die Frau war bisher selbstständig tätig. Beiträge zur Arbeitsförderung werden nicht gezahlt.

b) Die Frau steht weiterhin in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Sie nimmt die Erziehungszeit für sich in Anspruch. Sie erzielte bis 09. 04. Arbeitsentgelt.

c) Die Frau steht weiterhin in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Wegen eines vor drei Jahren geborenen Kindes hat sie noch eine Erziehungszeit bis 30. 04.

Folge

Zu a) Der Bezug von Mutterschaftsgeld begründet keine Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung, weil unmittelbar vorher keine Versicherungspflicht bestanden hat (selbstständige Tätigkeit).

Zu b) Der Bezug von Mutterschaftsgeld begründet Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung für die Zeit vom 10. 04. bis 21. 05.

Zu c) Durch die Erziehungszeit wegen des ersten Kindes kann die Versicherungspflicht wegen des Mutterschaftsgeldbezugs erst am 01. 05. beginnen. Diese Versicherungspflicht endet am 21. 05., da bereits ab 22. 05. wieder eine Vorrangversicherung wegen der Erziehungszeit (des zweiten Kindes) besteht.

6.4 Beitragsberechnung

Die für die Zeit des Mutterschaftsgeldbezugs zu zahlenden Beiträge zur Arbeitsförderung trägt die Krankenkasse. Eine Beteiligung der Versicherten an der Beitragsaufbringung ist nicht vorgesehen.

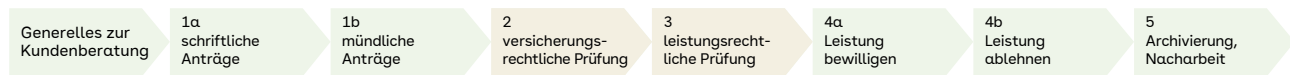
Für die Bemessung der Beiträge ist ein Entgelt in Höhe des Mutterschaftsgeldes zugrunde zu legen, mithin bei Arbeitnehmerinnen höchstens ein kalendarischer Betrag von 13 €.

3
leistungsrechtliche Prüfung

§ 347 Nr. 8
SGB III

§ 345 Satz 1
Nr. 7 SGB III

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



§ 341 Abs. 2
SGB III

Wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt, gilt dieser kalendertägliche (Auszahlungs-)Beitrag als Bemessungsgrundlage. Diese wird mit dem zurzeit geltenden Beitragssatz multipliziert.

Für das Jahr 2025 beträgt dieser 2,6 %

Der Beitrag je Tag berechnet sich, in dem der Ausgangswert für die Berechnung der Beiträge mit dem Beitragssatz multipliziert wird. Anschließend wird das Ergebnis auf volle Cent gerundet.

§ 341 Abs. 3
SGB VI

Bei der Beitragsberechnung werden die vollen Kalendermonate der Versicherungspflicht mit 30 Tagen angesetzt.

Zum Lernbeispiel 9 von Seite 71

Wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld besteht Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung, sofern keine anderen Vorrangversicherungen bestehen. Diese „Versicherungspflichtzeit“ kann sich positiv auf die Höchstanspruchsdauer für das Arbeitslosengeld auswirken.

6.5 Übungen zum Lernabschnitt 6

Übung 16

Fortsetzung des Sachverhalts von Übung 15 auf Seite 64

Ulrike Schmitz nimmt ab dem Zeitpunkt der Entbindung ihre Elternzeit in Anspruch.

Hinweise

Es genügt die Angabe des Rechenwegs. Eine Begründung ist nicht erforderlich.

Aufgabe

Berechnen Sie den Gesamtbeitrag zur Arbeitsförderung wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld.

Übung 17

Sachverhalt

Sonja Zeuner war bisher versicherungspflichtig beschäftigt. Sie erhält bei einem täglichen Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 30 € von ihrer AOK Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € und von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 17 € täglich – und zwar für die Zeit vom 03. 05. bis 09. 08. 2025. Arbeitsentgelt wurde bis 30. 04. 2025 gezahlt. Die Entbindung erfolgte am 14. 06. 2025. Sonja Zeuner nimmt ab 14. 06. 2025 Elternzeit.

Hinweis

Begründen Sie Ihre Lösung nach der Drei-Schritt-Methode.

Aufgabe

Sind wegen des Mutterschaftsgeldbezugs Beiträge zur Arbeitsförderung zu zahlen?

Wenn ja, von wem und in welcher Höhe (Gesamtbetrag)?



7 Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG

3 leistungsrechtliche Prüfung

Neben dem Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V gibt es noch Mutterschaftsgeld für Frauen, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind. Dieses Mutterschaftsgeld wird vom Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) im Auftrag des Bundes gezahlt.

§§ 14 – 16 SGB I

Die AOK ist zwar an der Zahlung dieser Leistung nicht beteiligt, sie hat jedoch im Rahmen der Beratungs- und Auskunftspflicht alle Frauen, für die dieses Mutterschaftsgeld in Betracht kommen könnte, zu informieren. Entsprechende Anträge auf Zahlung dieses Mutterschaftsgeldes nimmt die AOK selbstverständlich entgegen. Dazu gehört natürlich, dass der AOK-Kundenberater der Kundin beim Ausfüllen des Antrags behilflich ist.

Daher ist es für Sie wichtig zu wissen, unter welchen Voraussetzungen dieses Mutterschaftsgeld gezahlt wird.

§ 19 Abs. 2 Satz 1 MuSchG

Vom BAS erhalten die Frauen Mutterschaftsgeld,

- die zum Zeitpunkt des Eintritts des leistungsauslösenden Tatbestandes keine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse nachweisen können

und

- die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG entweder

- in einem Arbeits- bzw. Heimarbeitsverhältnis stehen

oder

- deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde.

Zu dem Personenkreis, der Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG beanspruchen kann, zählen insbesondere

- familienversicherte Frauen, die in einer krankenversicherungsfreien Beschäftigung stehen

oder

- privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der Höhe ihres Arbeitsentgelts krankenversicherungsfrei sind.

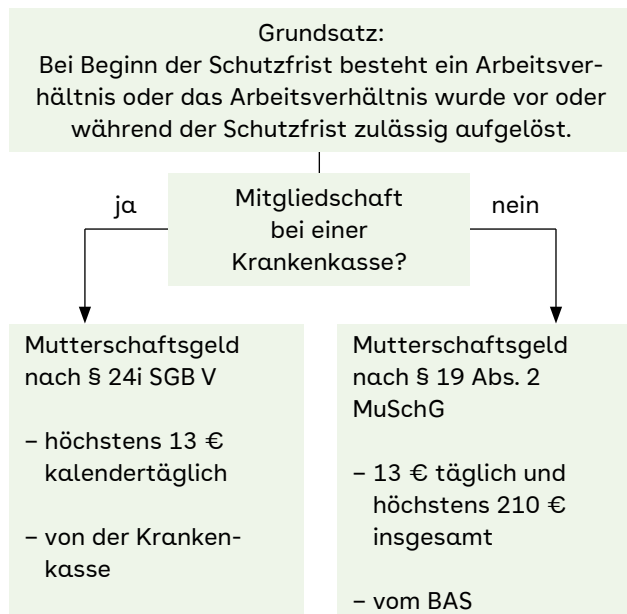
Sie erhalten Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung des § 24i Abs. 2 Satz 1 bis 5 SGB V – also in Höhe des Nettoarbeitsentgelts (höchstens 13 € täglich). Allerdings gilt eine Besonderheit: Dieses Mutterschaftsgeld ist begrenzt auf insgesamt 210 €. Eine höher verdienende, krankenversicherungsfrei beschäftigte und privat versicherte Arbeitnehmerin erhält deshalb während der Schutzfristen (sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung = 99 bzw. 127 Tage) lediglich für die ersten 16 Tage Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € täglich und für den 17. Tag in Höhe von 2 €. Das ist sicherlich ein weiteres Argument für die Mitgliedschaft bei der AOK. Die Regelungen gelten analog, wenn die Frau eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erleidet.

Hinweis

Der Mutterschaftsgeldbezug nach § 19 Abs. 2 MuSchG löst keine Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung aus. Das Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) gilt nicht als Leistungsträger i.S. d. § 12 SGB I.



Mutterschaftsgeld für Beschäftigte

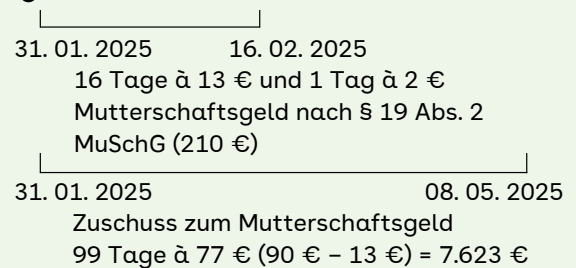


Beispiel

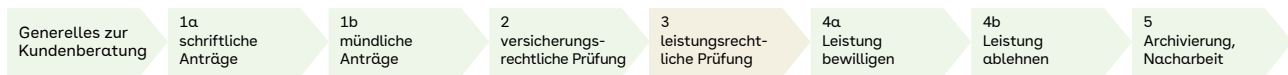
krankenversicherungsfreies Arbeitsverhältnis;
Nettoarbeitsentgelt 90 € täglich



Folge



Unabhängig davon können privat versicherte/nicht versicherte Arbeitnehmerinnen für die gesamte Zeit der Schutzfristen den Arbeitgeberzuschuss beanspruchen. Dieser Zuschuss berechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen täglichen Arbeitsentgelt. Insofern erhöht sich dieser Zuschuss nicht um das Mutterschaftsgeld, das durch die Begrenzung auf 210 € wegfällt.



8 Elterngeld/Elternzeit

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeit-
gesetz (BEEG) regelt

- die Zahlung des staatlichen Eltern-
geldes und
- die Elternzeit für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer.

Lernbeispiel 10

Celine Jung ist seit Jahren bis auf Weiteres bei der Firma Metallhütte GmbH versicherungspflichtig be-
schäftigt. Ihr Nettoarbeitsentgelt übersteigt 13 € täglich.

Celine Jung erhielt wegen der Ge-
burt ihres ersten Kindes in der Zeit
vom 03. 04. bis 10. 07. 2023 Mutter-
schaftsgeld. Anschließend nimmt
sie sich bis 30. 09. 2025 eine Eltern-
zeit i.S.d. Bundeselterngeld- und El-
ternzeitgesetzes (BEEG). Während
dieser Zeit bezieht sie bis 15. 05.
2024 Elterngeld.

Celine Jung erwartet am
14. 09. 2025 ihr zweites Kind. Sie
fragt am 28. 07. 2025 bei Ihnen
nach, ob sie wegen der Schutzfris-
ten in Verbindung mit der Geburt
ihres zweiten Kindes Anspruch auf
Mutterschaftsgeld hat, wenn ja, ab
wann? Gleichzeitig legt sie Ihnen
eine ärztlich ausgestellte Beschei-
nigung vor, nach der sie voraus-
sichtlich am 14. 09. 2025 entbinden
soll. Eine inhaltlich gleiche Beschei-
nigung hat sie auch ihrem Arbeit-
geber ausgehändigt.

Außerdem fragt sie, ob der Arbeit-
geber ggf. auch den Zuschuss zum
Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1
MuSchG zahlt oder ob die AOK die-
sen übernimmt.

Was antworten Sie Celine Jung?

8.1 Elterngeld

8.1.1 Anspruchsberechtigter Perso- nenkreis

Elterngeld erhalten Vater und/oder
Mutter, wenn sie das Kind selbst be-
treuen bzw. erziehen und deshalb kei-
ne volle Erwerbstätigkeit ausüben.

Der Erziehungsberechtigte übt keine
volle Erwerbstätigkeit aus, wenn

- seine wöchentliche Arbeitszeit 32
Wochenstunden nicht übersteigt
oder
- er eine Beschäftigung zur Berufsaus-
bildung ausübt.

Als Eltern gelten nicht nur leibliche El-
tern, sondern auch Adoptiveltern und
in Ausnahmefällen Verwandte dritten
Grades. Für angenommene Kinder
kann das Elterngeld bis Ende des ach-
ten Lebensjahres ab dem Zeitpunkt
der Aufnahme des Kindes gewährt
werden.

Das Elterngeld wird grundsätzlich
nur einer Person gezahlt, also in der
Regel entweder der Mutter oder dem
Vater. Wenn beide Elternteile gleich-
zeitig die Anspruchsvoraussetzungen
erfüllen und gleichzeitig Elterngeld
beanspruchen wollen, mindert sich
entweder der Bezugszeitraum (z.B.
jeder Anspruchsmonat wird doppelt
gerechnet) oder das jedem Elternteil
zustehende Elterngeld (z.B. Minderung
der Höhe jeweils um die Hälfte).

Das Elterngeld wird auch bei Mehr-
lingsgeburten nur einmal gezahlt.

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

§1 Abs. 1
Satz 1 BEEG

§ 1 Abs. 6
BEEG

§ 1 Abs. 3, 4
BEEG

§ 5 Abs. 1, 2
BEEG

§ 1 Abs. 1
Satz 2 BEEG



§ 2 Abs. 1 und 2 BEEG, § 2b, c, e, f BEEG	<h3>8.1.2 Höhe des Elterngeldes</h3> <p>Fällt das bisherige Einkommen eines Elternteils wegen der Kindererziehung vollkommen weg, beträgt das Elterngeld i. d. R. zwischen 65 bis 67 % des in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt bzw. vor dem Bezug von Mutterschaftsgeld erzielten durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens, wobei die Sozialabgaben pauschal berechnet werden. Das Elterngeld ist auf 1.800 € monatlich begrenzt. Ab einem Nettoeinkommen von mehr als 1.200 € verringert sich der prozentuale Satz auf bis zu 65 %.</p>	Das Elterngeld ist sozialabgaben- und steuerfrei, es unterliegt jedoch bei der Steuer dem Progressionsvorbehalt.	§ 32b EStG
	<h4>8.1.2.1 Erhöhung des Prozentsatzes</h4> <p>Ist das Nettoeinkommen vor der Geburt geringer als 1.000 € monatlich, wird der Prozentsatz für das Elterngeld von 67 % auf bis zu 100 % angehoben. Für je 20 €, die das Nettoeinkommen unter 1.000 € liegt, steigt der Satz um einen Prozentpunkt. Wer zum Beispiel bei der Geburt seines Kindes monatlich 400 € wegen einer geringfügigen Beschäftigung verdient hat, kann als Elterngeld 388 € monatlich erhalten.</p>	Der Prozentsatz in Höhe von 67 % gilt auch für den Ausgleich der finanziellen Nettoeinbuße bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit.	§ 2 Abs. 2 Satz 1 BEEG
	<h4>Beispiel</h4> <p>Die Elterngeldstelle errechnet für den Elternteil ein „Nettoeinkommen“ in Höhe von 1.000 € monatlich. 67 % von 1.000 € sind 670 €.</p> <p>Das Elterngeld wird in Höhe von 670 € monatlich gezahlt.</p>	Das Elterngeld beträgt mindestens 300 € pro Monat und steht auch dem vor der Geburt nicht erwerbstätigen Elternteil zu.	§ 2 Abs. 4 BEEG
§ 2 Abs. 1 BEEG	<p>Entgelteinbußen/Fehlzeiten, die innerhalb der letzten zwölf Kalendermonate liegen (Bemessungszeitraum), bleiben unberücksichtigt, sofern die Entgelteinbußen auf einer schwangerschaftsbedingten Krankheit oder auf den Bezug von Mutterschaftsgeld bzw. Elterngeld wegen eines anderen Kindes zurückzuführen sind. Statt dieser Kalendermonate werden zusätzlich weiter zurückliegende Kalendermonate zugrunde gelegt.</p> <p>Liegen in dem zwölfmonatigen Bemessungszeitraum Zeiten von Arbeitsunfähigkeit, die nicht auf die Schwangerschaft zurückzuführen sind, wirkt sich der dadurch bedingte Arbeitsentgeltausfall mindernd auf das Elterngeld aus.</p>	<h4>8.1.2.2 Geschwisterbonus</h4> <p>Den Geschwisterbonus gibt es, wenn neben dem neuen Kind mindestens ein Geschwisterkind unter drei Jahren oder zwei Geschwisterkinder unter sechs Jahren vorhanden sind. Wenn es nur ein Geschwisterkind gibt und dieses seinen dritten Geburtstag feiert, verliert der Elterngeldbezieher seinen Geschwisterbonus.</p> <p>Der Geschwisterbonus beträgt 10 % des Elterngeldes ohne Geschwisterbonus. Wenn diese 10 % weniger als 75 € betragen, wird der Geschwisterbonus auf 75 € erhöht. Wenn das Elterngeld also nur 300 € monatlich beträgt, werden wegen des Geschwisterbonus 375 € monatlich gezahlt.</p>	§ 2a Abs. 1 BEEG



Beträgt das Elterngeld 1.800 € monatlich, erhöht sich das Elterngeld wegen des Geschwisterbonus auf monatlich 1.980 €.

§ 2a Abs. 4 BEEG

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 € für das zweite und jedes weitere Kind (Mehrlingszuschlag).

8.1.3 Auf das Elterngeld anzurechnende Leistungen

§ 3 Abs. 1 BEEG

Das Elterngeld vermindert sich um die sogenannten „anzurechnenden Leistungen“. Wenn es sich bei der anzurechnenden Leistung um eine Mutterschaftsleistung handelt, dann wird diese vollständig auf das Elterngeld angerechnet; das bedeutet, dass das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses auf das Elterngeld voll angerechnet wird.

§ 3 Abs. 2 BEEG

Bei allen anderen anzurechnenden Leistungen (z.B. Nettoarbeitsentgelt, Arbeitseinkommen, Arbeitslosengeld, Krankengeld) bleiben immer monatlich 300 € Elterngeld anrechnungsfrei.

Beispiel

Tina Zimmermann erzielte vor der Geburt ihres Sohnes (10. 04. 2024) in einem bis 31. 03. 2024 befristeten Arbeitsverhältnis ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 2.000 € monatlich. Sie erhält nach Beendigung des Mutterschaftsgeldes Arbeitslosengeld in Höhe von 1.400 € monatlich. Ihr Elterngeldanspruch beläuft sich grds. auf monatlich 1.340 € (siehe Seite 74 „Folge“).

Folge

Das Arbeitslosengeld (1.400 €) wird auf das Elterngeld (1.340 €) angerechnet. Somit würde Tina Zimmermann eigentlich kein Elterngeld bekommen. Da das Arbeitslosengeld aber keine spezielle Mutterschaftsleistung, sondern eine allgemeine Lohnersatzleistung ist, bleiben 300 € des Elterngeldes anrechnungsfrei. Tina Zimmermann erhält also monatlich 1.400 € Arbeitslosengeld und dazu noch 300 € Elterngeld.

8.1.4 Elterngeld während der Erwerbstätigkeit

Elterngeld erhält der Anspruchsberechtigte auch, wenn er nach der Geburt des Kindes wieder arbeitet. Damit er seinen Anspruch auf das Elterngeld nicht verliert, darf er im Durchschnitt eines Monats aber nur 32 Wochenstunden arbeiten. Wenn er mehr Stunden arbeitet, hat er keinen Anspruch auf Elterngeld.

§ 1 Abs. 1, 6 BEEG

Gegebenenfalls reduziert sich die Höhe des Elterngeldes um 65 bis 67 % der während des Elterngeldes erzielten Nettoeinkünfte. Allerdings bleiben dem Elternteil immer 300 € monatlich an Elterngeld.

8.1.5 Bezugszeitraum

Das Basiselterngeld wird insgesamt für zwölf Monate gezahlt und kann um zwei sogenannte Partnermonate verlängert werden, wenn auch der zweite Elternteil mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch nimmt. Allein-erziehende können die vollen 14 Monate für sich beanspruchen.

§§ 4, 6 BEEG



	<p>Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen. Es besteht beispielsweise die Möglichkeit, dass sich zunächst die Mutter sieben Monate um die Erziehung kümmert und Elterngeld erhält und anschließend der Vater für die verbleibenden sieben Monate ebenfalls Elterngeld beansprucht.</p>	
	<p>Bei gleichzeitigem Bezug dieser Leistung durch beide Elternteile verkürzt sich die Bezugsdauer entsprechend; in diesen Fällen kann das Elterngeld nach sieben Monaten enden, weil beide Elternteile zusammengerechnet den Höchstanspruch von 14 Monaten erreicht haben.</p>	
§4 Abs. 6 BEEG	<p>Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld ist für Geburten ab 01. 04. 2024 noch maximal für einen Monat und nur innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Die Regelung betrifft ausschließlich den gleichzeitigen Bezug von Basiselterngeld. Ab dem 13. Lebensmonat kann ein Elternteil allerdings nur dann Basiselterngeld bekommen, wenn der andere Elternteil im selben Zeitraum entweder kein Elterngeld oder ElterngeldPlus bezieht. Eltern von Frühchen, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden, sowie Eltern von Zwillingen, Drillingen oder weiteren Mehrlingen können weiter unverändert nach Bedarf, insbesondere für mehr als einen Monat, gleichzeitig Basiselterngeld beziehen.</p>	<p>8.1.6 ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus</p> <p>Das Basiselterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen (vgl. Punkt 8.1.5 dieses Lernbriefs).</p> <p>Das ElterngeldPlus erkennt die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter, die mit einer gewissen Stundenzahl ihrer Arbeit nachgehen wollen, haben dann die Möglichkeit, länger als bisher diese Leistung in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) und können so ihr während der Teilarbeitszeit anrechnungsfreies Arbeitsentgelt verdoppeln (z.B. statt zwölf Monate 24 Monate Freibetrag von 300 € monatlich). Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate.</p> <p>Wenn beide, Mutter und Vater, sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis zu 32 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.</p> <p>In der Höhe orientiert sich das ElterngeldPlus wie das Basiselterngeld am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Es beträgt mindestens 150 € (statt 300 €) und höchstens 900 € (statt 1.800 €) monatlich.</p>
		§4 Abs. 1 bis 3 BEEG
		§ 4 Abs. 4 BEEG
		§4a Abs. 2 BEEG



8.1.7 Antragstellung Elterngeld

Generelles zur Kundenberatung

§ 7 BEEG

Der Antrag auf Elterngeld ist grundsätzlich in schriftlicher Form zeitnah nach der Geburt des Kindes zu stellen, denn das Elterngeld wird rückwirkend nur für drei Monate gezahlt. Das Elterngeld wird bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt. Welche Elterngeldstelle zuständig ist, richtet sich nach dem jeweiligen Bundesland und dem Wohnort der Kundschaft (vgl. Pkt. 8.1.8 dieses Lernbriefs). Bereits im Antrag müssen die Eltern bestimmen, welcher Elternteil für welchen Zeitraum das Elterngeld erhalten soll. Die im Antrag getroffene Entscheidung kann bis zum Ende des Bezugszeitraums ohne Angabe von Gründen einmal geändert werden.

Die einzelnen Regelungen und Möglichkeiten der Aufteilung des Elterngeldes sind sehr kompliziert. Daher sollten Kunden nur allgemein durch die AOK informiert werden und zusätzlich zur Beratung an die Elterngeldstelle verwiesen werden.

§ 12 BEEG

Der Antrag kann in einigen Bundesländern bereits online gestellt werden. In den Bundesländern, in denen der Antrag noch schriftlich gestellt werden muss, haben viele Krankenkassen die Formulare dafür für die Kunden vorliegen. Informieren Sie sich bei Ihrer AOK, welche Formulare in Ihrem Bundesland benötigt werden.



8.1.8 Elterngeld auszahlende Stellen

Generelles zur Kundenberatung

Das Elterngeld wird in den Bundesländern von folgenden Institutionen gezahlt:

Baden-Württemberg	L-Bank (Landeskreditbank Baden-Württemberg)
Bayern	Zentrum Bayern, Familie und Soziales (ZBFS)
Berlin	Bezirksämter (Jugendamt)
Brandenburg	Landkreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte
Bremen	Amt für Soziale Dienste, Elterngeldstelle; Bremerhaven: Magistrat der Stadt Bremerhaven, Elterngeldstelle
Hamburg	Bezirksämter
Hessen	Ämter für Versorgung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abteilung Soziales/ Versorgungsamt
Niedersachsen	Landkreise und größere Städte
Nordrhein-Westfalen	Landkreise und kreisfreie Städte
Rheinland-Pfalz	Jugendämter der Kreis- und Stadtverwaltungen
Saarland	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz – Elterngeldstelle –
Sachsen	Landkreise und kreisfreie Städte
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsämter
Schleswig-Holstein	Landesämter für soziale Dienste
Thüringen	Landkreise und größere Städte



8.2 Elternzeit

8.2.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

3
leistungsrechtliche Prüfung

§ 15
Abs. 1, 3, 4
BEEG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Elternzeit, wenn sie das in ihrem Haushalt lebende Kind selbst betreuen und erziehen.

Die Elternzeit kann gleichzeitig von beiden Eltern genommen werden. Das bedeutet, dass beide Elternteile wegen der Erziehung des Kindes der Arbeit fern bleiben können. Sie haben allerdings auch die Möglichkeit, die Elternzeit abwechselnd für bestimmte Zeiträume zu nehmen.

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn

- die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 32 Stunden nicht übersteigt und
- sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/-in über die Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung einigen.

8.2.2 Beginn und Ende der Elternzeit

§ 15 Abs. 1, 2
BEEG

Der Anspruch auf Elternzeit besteht vom Zeitpunkt der Geburt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

Beispiel

Das Kind wird am 20. 01. 2025 geboren.

Folge

Die berufstätige Mutter kann beispielsweise die Elternzeit für die ersten zwei Jahre des Kindes und – mit Zustimmung des Arbeitgebers – dann noch für längstens ein Jahr zu dem Zeitpunkt nehmen, an dem das Kind eingeschult wird.

Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Sie kann von der Arbeitnehmerin wegen des Beginns der Schutzfrist aufgrund eines weiteren Kindes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Dadurch kann die Frau bewirken, dass wegen des Bestehens der Elternzeit ein ggf. zu zahlender Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (aufgrund des weiteren Kindes) nicht wegen §22 MuSchG entfällt.

§ 16 Abs. 3
BEEG

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen berechtigt, ein wegen der Elternzeit eingegangenes, zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis („Elternzeit-Aushilfe“) kurzfristig zu kündigen.

§ 16 Abs. 4
BEEG

8.2.3 Antragstellung Elternzeit

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat grundsätzlich die Elternzeit beim eigenen Arbeitgeber schriftlich sieben Wochen vorher zu beantragen. Wird die Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beantragt, verlängert sich die Anzeigefrist auf 13 Wochen.

§ 16 Abs. 1
BEEG



Damit sich der Arbeitgeber auf die Dauer des Fehlens aufgrund der Elternzeit einstellen und sich ggf. um eine entsprechende Aushilfe bemühen kann, hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zugleich mit dem Antrag auf die Elternzeit zu erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen wird. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen.

8.2.4 Meldung durch den Arbeitgeber

§ 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 4a SGB IV, § 12 Abs. 6 DEÜV, GR v. 29. 06. 2016 i. d. F. v. 16. 03. 2023, Ziff. 1.1.14

Arbeitgeber haben den Beginn und das Ende der Elternzeit der zuständigen Krankenkasse elektronisch zu melden, damit diese die weitere Mitgliedschaft i. S. d. § 192 SGB V prüfen und bei freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmenden die beitragspflichtige Einnahme nach § 240 SGB V prüfen und feststellen kann.

Die Meldepflicht entsteht also erst bei einem vollständigen Ruhen der versicherungspflichtigen Beschäftigung aufgrund einer Elternzeit im Rahmen des § 15 BEEG und gilt erstmalig für Elternzeiten, die ab 01.01.2024 beginnen. Die Elternzeit meldet der Arbeitgeber als beitragslose Zeit. Lassen Sie sich von Ihren Kollegen/innen zeigen, wo die gemeldeten beitragslosen Zeiten im System abgebildet werden.

8.3 Mutterschaftsgeld wegen einer erneuten Entbindung während der Elternzeit bzw. während des unbezahlten Sonderurlaubs

3 leistungsrechtliche Prüfung

Wegen der Dauer der Elternzeit kommt es oft vor, dass eine Mutter ihr zweites Kind während der Elternzeit, die aufgrund des ersten Kindes

genommen wurde, entbindet. Es stellt sich hier die Frage, ob die Mutter erneut Mutterschaftsgeld beanspruchen kann, wenn sie zwischendurch nicht gearbeitet hat.

Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung der ehemals versicherungspflichtig beschäftigten Frau bleibt während der Elternzeit nach § 192 SGB V erhalten (vgl. Punkt 8.4.1 dieses Lernbriefs). Diese Mitgliedschaft beinhaltet alle Rechte und Pflichten aus der bisherigen Mitgliedschaft, also auch einen Anspruch auf Krankengeld. Dass dieser Krankengeldanspruch während der Elternzeit ruht, ist unbedeutend; entscheidend ist, dass der Grundanspruch auf Krankengeld besteht.

Zu Beginn der Schutzfrist wegen der zweiten Entbindung besteht somit eine Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld. Diese reicht aus, sodass die Mutter aufgrund der zweiten Entbindung trotz Elternzeit erneut Mutterschaftsgeld erhalten kann.

Das Mutterschaftsgeld berechnet sich bei beschäftigten Frauen aus dem Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten (meist weit in der Vergangenheit liegenden) Lohn-/Gehaltsabrechnungsmonate. Es beträgt höchstens 13 €. Überschreitet das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt die 13 €, wird allerdings kein Arbeitgeberzuschuss gezahlt, wenn die Frau die Elternzeit durch ihre Erklärung nicht vorzeitig beendet hat. Dann entfällt nach § 22 MuSchG nämlich der Zuschuss für die Zeit der Elternzeit. Die Frau erhält somit während der Elternzeit nur ihr Mutterschaftsgeld, vorausgesetzt sie beendet die Elternzeit nicht vorzeitig (vgl. § 16 Abs. 3 BEEG).

§ 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 23. 03. 2022, Ziff. 9.2.4.9.1.3



Beispiel

Entbindung des ersten Kindes am 03. 05. 2022

Schutzfrist und Mutterschaftsgeld-bezug deshalb vom 22. 03. bis 28. 06. 2022

anschließend Elternzeit vom 29. 06. 2021 bis 02. 05. 2025

Entbindung des zweiten Kindes am 24. 04. 2025

Schutzfrist und Mutterschaftsgeld-bezug ab 13. 03. 2025

Frage

Aus welchen Lohnabrechnungszeiträumen berechnet sich das Mutterschaftsgeld für das zweite Kind, wenn der Arbeitgeber die Lohn-/Gehaltsabrechnung immer am letzten Tag eines Monats für den gerade ablaufenden Monat vornimmt?

Lösung

Das Mutterschaftsgeld für das zweite Kind errechnet sich aus dem Nettoarbeitsentgelt der Monate Januar bis März 2022 (letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der **jetzigen** Schutzfrist). Dass der Kalendermonat März 2022 wegen der damals eingetretenen Schutzfrist nicht voll mit Arbeitsentgelt belegt ist, ist für die Bestimmung des Bemessungszeitraums unbedeutend.

Fortsetzung des Beispiels

Das in den Monaten Januar bis März 2022 errechnete Nettoarbeitsentgelt beträgt kalendertäglich 30 €.

Frage

In welcher kalendertäglichen Höhe erhält die zweifache Mutter-schaftsgeld und den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutter-schaftsgeld ausgezahlt?

(Die Elternzeit wegen des ersten Kindes wurde nicht vorzeitig vor der Geburt des weiteren Kindes beendet.)

Lösung

Bis 02. 05. 2025 erhält die Frau nur das Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € kalendertäglich ausgezahlt. Ab 03. 05. 2025 (Tag nach Beendigung der Elternzeit) erhält sie sowohl Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € als auch den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 17 € kalendertäglich.

Anmerkung: Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhöht oder vermindert sich, wenn sich inzwischen das Lohn-/Gehaltsgefüge der Frau (z.B. durch Tarifvereinbarungen) verändert hat.

Endet das Arbeitsverhältnis der Frau während der erneuten Schwangerschaft vor Beginn der erneuten Schutzfrist, ist der Fall anders zu beurteilen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet automatisch die (arbeitsrechtliche) Elternzeit. Die Mitgliedschaft bleibt dann in der Regel nur noch wegen des Elterngeldes erhalten. Die nach einem beendeten Arbeitsverhältnis fortgesetzte Mitgliedschaft aufgrund des alleinigen Bezuges von Elterngeld beinhaltet keinen Anspruch auf Krankengeld.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.2.4 Abs. 4



Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Mutterschaftsgeld bei einem beendeten Arbeitsverhältnis keine Entgeltersatzfunktion erfüllt und den Frauen zu Beginn der erneuten Schutzfrist kein Arbeitsentgelt i.S.d. § 24i Abs. 1 SGB V entfällt, sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach 24i Abs. 1 SGB V nicht erfüllt. Die Spitzenverbände der Krankenkassen kamen zu dem Ergebnis, diesen Frauen kein Mutterschaftsgeld zu zahlen. Diese Auffassung stützt sich auf BSG-Urteile. Darüber hinaus ist nach Auffassung der Spitzenverbände der Krankenkassen der Anspruch auf Mutterschaftsgeld wegen der Geburt des zweiten Kindes ausgeschlossen, wenn eine ehemalig Beschäftigte oder ehemalige SGB III-Leistungsbezieherin bei Eintritt des Versicherungsfalls ausschließlich aufgrund des Bezugs von Elterngeld Mitglied der AOK ist (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). In diesen Fällen beinhaltet die fortbestehende Mitgliedschaft aufgrund des alleinigen Bezuges von Elterngeld keinen Anspruch auf Krankengeld. Zudem entfällt der Frau zu Beginn der Schutzfrist kein Arbeitsentgelt. Damit sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nicht gegeben.

In diesen Fällen beinhaltet die fortbestehende Mitgliedschaft aufgrund des alleinigen Bezuges von Elterngeld keinen Anspruch auf Krankengeld. Zudem entfällt der Frau zu Beginn der Schutzfrist kein Arbeitsentgelt. Damit sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nicht gegeben.

Merke

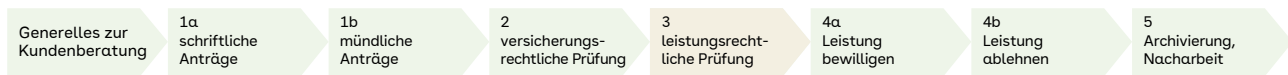
Während der Elternzeit und unabhängig davon, ob Elterngeld bezogen wird oder nicht, kann ein neuer Anspruch auf Mutterschaftsgeld entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis, bei Beginn der neuen Schutzfrist noch andauert. Ob zu Beginn der neuen Schutzfrist noch Elternzeit aufgrund des zuerst geborenen Kindes genommen wird, spielt für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei der erneuten Schwangerschaft keine Rolle.

Der Arbeitgeberzuschuss entfällt jedoch für die Zeit der Elternzeit, aufgrund des zuerst geborenen Kindes, sofern diese nicht vor Beginn der erneuten Schutzfrist beendet wurde.

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist auch dann zu verneinen, wenn eine Frau z.B. nach Ende der Schutzfrist bzw. nach Ende der Elternzeit von ihrem Arbeitgeber unbezahlten Sonderurlaub erhält und der Beginn der Schutzfrist wegen des zweiten Kindes in diese Zeit fällt. Begründet wird dies mit dem Argument, dass der Frau kein Entgelt verloren geht. Das Mutterschaftsgeld würde somit zu einer Bereicherung führen.

In diesen Fällen wird der Anspruch auf Mutterschaftsgeld allerdings nur für die Zeit verneint, in der der unbezahlte Sonderurlaub (z.B. Familienurlaub) noch andauert. Endet z.B. der unbezahlte Urlaub während der Schutzfrist und würde die versicherungspflichtig beschäftigte Frau – ohne Berücksichtigung der bestehenden Schutzfrist

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.2.3.2,
USK v.
17. 02. 2004
– AZ: B 1
KR 7/02 R,
USK v.
28. 02. 2008
– AZ: B 1
KR 17/07 R



GR v. 06./07.
12. 2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.1.2

– grundsätzlich am nächsten Tag ihre Arbeit wieder aufnehmen, beginnt nach der Rechtsprechung ab diesem Tag Versicherungspflicht und somit eine Mitgliedschaft, die einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld auslöst. Hierdurch wird der Grundsatz unterbrochen, dass der leistungsauslösende Tatbestand (Versicherungsfall) für das Mutterschaftsgeld bei Arbeitnehmerinnen ausschließlich der Tag des Beginns der Schutzfrist ist.

Beispiel

Eine versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin nahm nach der Geburt ihrer Tochter bis 31. 01. 2025 die Elternzeit in Anspruch. Danach beantragte sie bis 30. 09. 2025 unbezahlten Urlaub, um weiter ihr Kind zu erziehen. Am 01. 10. 2025 hätte die Arbeitnehmerin ihre Arbeit wieder aufnehmen sollen. Da jedoch bei der Arbeitnehmerin seit 20. 08. 2025 wegen des zweiten Kindes eine (arbeitsrechtliche) Schutzfrist besteht, kommt es nicht zur Arbeitsaufnahme und somit auch nicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt.

Frage

Kann die Arbeitnehmerin ab 01. 10. 2025 Mutterschaftsgeld beanspruchen?

Lösung

Durch die fiktive Wiederaufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung entsteht ab 01. 10. 2025 eine Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld. Somit besteht ab 01. 10. 2025 auch ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld bis zum Ablauf der achten bzw. zwölften Woche nach der Entbin-

dung. Dass die Schutzfrist bereits am 20. 08. 2025 begann, ist für die Beurteilung des Mutterschaftsgeldanspruchs bei Arbeitsunterbrechungen unbedeutend.

Zum Lernbeispiel 10 von Seite 78

Bei Beginn der Schutzfrist am 03. 08. 2025 (42 Tage vor dem 14. 09. 2025) steht Celine Jung in einem (ruhenden) Arbeitsverhältnis und befindet sich in Elternzeit aufgrund des zuerst geborenen Kindes. Die Mitgliedschaft besteht bleibt während der Elternzeit mit Anspruch auf Krankengeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB bestehen. Damit besteht ab 03. 08. 2025 ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Aufgrund § 22 MuSchG ist der Arbeitgeber erst nach Ablauf der Elternzeit, also ab 01. 10. 2025, zur Zahlung des Zuschusses verpflichtet.

Hinweis:

Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 1, 2 und 5 MuSchG auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Wenn Celine Jung ihre Elternzeit einen Tag vor Beginn der Schutzfrist (02. 08. 2025) beendet, besteht der Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers bereits ab 03. 08. 2025.

§ 16 Abs. 3
BEEG,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 9.2.2.4



8.4 Auswirkungen auf die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie Auswirkungen auf die Rentenversicherung und auf das Steuerrecht

Während des Elterngeldbezugs bzw. während der Elternzeit bleibt die Mitgliedschaft freiwillig Krankenversicherter allerdings nicht beitragsfrei erhalten. Diese freiwilligen Mitglieder zahlen für diese Zeit Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung von dem in der jeweiligen AOK-Satzung festgelegten Ausgangswert.

USK v.
26. 03. 1998
– AZ: B 12
KR 45/96 R

8.4.1 Krankenversicherung

3
leistungsrechtliche Prüfung

§ 192 Abs. 1
Nr. 2,
i.V.m. § 224
Abs. 1 SGB V

Die Mütter bzw. Väter, die vor der Geburt ihres Kindes bei der AOK pflichtversichert waren, bleiben während des Bezugs von Elterngeld beitragsfrei versichert. Sollte die Elternzeit über das Ende der Elterngeldzahlung hinaus andauern, bleibt die Mitgliedschaft sogar bis zum Ende der Elternzeit erhalten.

Ausnahme:

Freiwillig Krankenversicherte, die Anspruch auf eine Familienversicherung nach § 10 SGB V haben, bleiben beitragsfrei während des Elterngeldbezugs bzw. während der Elternzeit.

Vielfach wünschen diese privat krankenversicherten Arbeitnehmenden für die Zeit der Elternzeit, über den z.B. bei der AOK versicherten Ehegatten familienversichert zu werden und die Leistungen der privaten Krankenversicherung ruhen zu lassen. Dieses ist allerdings nicht möglich: Das versicherungsfreie Beschäftigungsverhältnis und damit die z.B. private Krankenversicherung lassen nämlich eine Familienversicherung (§ 10 SGB V) nicht zustande kommen (vgl. § 10 Abs. 1 Satz 4 SGB V). Näheres hierzu haben Sie bereits im Lernbrief zum Thema „Anträge auf Familienversicherung bearbeiten“ erfahren.

Beispiel

Rita Müller-Krüger war seit Jahren krankenversicherungspflichtig beschäftigt und befindet sich zurzeit in der Elternzeit. Sie ist Kundin der AOK. Die Elternzeit endet am 17. 10. 2025. Wegen Erreichen der Höchstanspruchsdauer wurde die Zahlung von Elterngeld bereits am 17. 04. 2024 eingestellt.

Frage

Wie lange bleibt die Mitgliedschaft von Rita Müller-Krüger erhalten?

Lösung

Rita Müller-Krüger bleibt bis 17. 10. 2025 Mitglied der AOK.

8.4.2 Pflegeversicherung

Nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger während des Mutterschafts- oder Elterngeldbezugs oder während der Elternzeit erhalten. Da die Pflegeversicherung versicherungstechnisch der Krankenversicherung folgt, bleibt bei diesen Tatbeständen auch die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung erhalten.

§ 49 Abs. 2
SGB XI



8.4.3 Rentenversicherung

Nach § 56 SGB VI gelten für Zeiten der Erziehung eines Kindes Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung in dessen ersten drei Lebensjahren als gezahlt. Das bedeutet, dass sich die spätere Rente entsprechend erhöht. Der aktuelle Rentenwert beträgt ab 01. 07. 2025 40,79 €. Bei gleichzeitiger Erziehung mehrerer Kinder verlängert sich diese Zeit um die Anzahl der entsprechenden Monate – bei zwei Kindern somit auf sechs Jahre.

Die Renten begründende und Renten steigernde Kindererziehungszeit kann grundsätzlich nur der Mutter oder dem Vater angerechnet werden. Die Erziehungszeit wird demjenigen zugeordnet, der das Kind erzieht. Ein Wechsel der Zuordnung unter den Eltern ist möglich.

Soll dem Vater die Erziehungszeit zugerechnet werden, müssen die Eltern dies rechtzeitig mit Wirkung für künftige Kalendermonate gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären. Die Zuordnung kann rückwirkend nur für höchstens zwei Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen. Andernfalls wird die Erziehungszeit automatisch der Mutter zugerechnet.

Die Mitteilung kann über die Homepage der Rentenversicherungsträger über das Formular V 0820 erfolgen.

(Formulardownload unter www.deutsche-rentenversicherung.de möglich)

8.4.4 Einkommensteuer

Unser Steuerrecht sieht vor, dass der Prozentsatz, von dem Einkommensteuer berechnet wird, umso mehr ansteigt, je höher das Einkommen ist (Steuerprogression). Da das Mutterschaftsgeld steuerfrei ist und somit nicht als Einnahme im Sinne des Einkommensteuerrechts gilt, würden die Frauen, die Mutterschaftsgeld erhalten haben, gegenüber weiterbeschäftigten Frauen am Ende des Kalenderjahres in eine niedrigere Steuerprogression eingestuft. Um dies zu unterbinden, sieht § 32b Abs. 1 Nr. 1b und c EStG vor, dass für die Einstufung in die Steuerprogression (Festlegen des Prozentsatzes) der Zahlungsbetrag des Mutterschaftsgeldes entsprechend berücksichtigt wird. Deshalb hat die AOK der Kundin eine entsprechende Bescheinigung für das Finanzamt über den Zeitraum und die Höhe des Mutterschaftsgeldes auszustellen. Diese muss bis spätestens zum 28. 02. des Folgejahres für das abgelaufene Kalenderjahr erfolgen.



8.5 Meldungen und Bescheinigungen

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

Die Zahlung von Mutterschaftsgeld hat Auswirkungen auch außerhalb der Krankenversicherung in unterschiedlichen Bereichen. Aus diesem Grund hat die Krankenkasse den Bezug von Mutterschaftsgeld nachzuweisen.



Einen Grund haben Sie bereits unter Pkt. 8.4.4 dieses Lernbriefs kennengelernt. Hier ging es um die Bescheinigung, die die Versicherte wegen des Progressionsvorbehalts des § 32b EStG benötigt, um dem Finanzamt die Höhe ihrer Entgeltersatzleistung nachzuweisen. Daneben tätigt die Krankenkasse noch folgende Meldungen bzw. stellt die nachstehenden Bescheinigungen aus:

Empfänger	Zweck	Meldefrist	Vorschrift
Rentenversicherungsträger	Die Zeit des Nichtausübens der rentenversicherten Beschäftigung wegen der Schwangerschaft und wegen der Mutterschaft während der Schutzfristen (vgl. Punkt 4.3.1 dieses Lernbriefs) wirkt sich als Anrechnungszeit aus (§ 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI). Diese bewirkt unter bestimmten Voraussetzungen bei der späteren Rente einen höheren Zahlungsbetrag.	innerhalb eines Monats nach Beendigung der Anrechnungszeit	§ 193 SGB VI, § 39 Abs. 1 i.V. m. § 38 Abs. 1, 2 DEÜV
Versicherte	Information darüber, dass die Krankenkasse dem Rentenversicherungsträger die Anrechnungszeit (vgl. oben) gemeldet hat.	bis 30. 04. des Folgejahres, bei Beantragung auch eher	§ 39 Abs. 5 i.V. m. § 38 Abs. 5 DEÜV
Versicherte	Das Mutterschaftsgeld wird auf die Höhe des Elterngeldes angerechnet. Deshalb benötigt die Versicherte zur Vorlage bei der das Elterngeld auszahlenden Stelle eine Bescheinigung über Höhe und Dauer der Zahlung. Die Bescheinigung erübrigt sich bei einer Fehlgeburt oder wenn das Kind tot geboren wurde.	Mit der letzten Zahlung von Mutterschaftsgeld wird dieser Nachweis an die Versicherte versendet. Ab 01. 07. 2024 soll der Versand nach Aufforderung der Elterngeldstelle und, wenn die Mutter der Datenübermittlung zugestimmt hat, elektronisch an die anfordernde Stelle erfolgen.	§ 203 SGB V
Hinweis: In der Praxis wird das Verfahren noch nicht von allen Elterngeldstellen elektronisch umgesetzt.			



8.6 Fallführung Mutterschaftsgeld

5
Archivierung,
Nacharbeit

Die Fallführung beim Mutterschaftsgeld ist von AOK zu AOK unterschiedlich. Nachstehend werden jedoch einige handlungsrelevanten Tätigkeiten aufgeführt. Zunehmend arbeiten die Kassen mit der maschinelle Antragserfassung über die APD4Hana oder der Fall wird direkt maschinell gezahlt. Das entlastet nicht nur die Mitarbeiter, sondern führt auch zu einer umgehenden Zahlung des Mutterschaftsgeldes. Erkundigen Sie sich bei Ihrer AOK nach dem dortigen Verwaltungsablauf, den Briefmustern, der Datenerfassung und dem Stand der maschinellen Verarbeitung der Daten.

Wurde das Mutterschaftsgeld vor der Entbindung beantragt, ist es (meist) in zwei Teilbeträgen auszuzahlen. Allgemein empfiehlt sich dabei folgender Zahlungsmodus:

eine erste Zahlung **vor** der Entbindung für die Dauer von 42 Tagen sowie

- eine zweite Zahlung **nach** der Entbindung für die restlichen Anspruchstage

Für die zweite Zahlung ist zwingend erforderlich, dass der tatsächliche Entbindungstag erfasst wird. Als Nachweis ist eine Geburtsbescheinigung (z.B. Geburtsurkunde) zu verwenden. Bei einer Totgeburt ist die Urkunde über die Totgeburt maßgeblich.

Wird das Mutterschaftsgeld erst nach der Entbindung beantragt, kann das Mutterschaftsgeld auch als Gesamtbetrag ausgezahlt werden. Auch hier ist eine Geburtsbescheinigung notwendig. Bei einer Fehlgeburt ab der

13. Schwangerschaftswoche wird das Mutterschaftsgeld in der Regel in einer Zahlung für die Zeit nach der Entbindung an die Versicherte überwiesen, sobald der ärztliche Nachweis und der Entgeltausfall vorliegen. Fragen Sie auch hier in Ihrer AOK, ob eine andere Festlegung getroffen wurde.

In allen Fällen ist die Versicherte über die erfolgten Zahlungen mit einem Bescheid zu informieren. Zusätzlich ist dann, wenn das tägliche Nettoarbeitsentgelts 13 € überschreitet, der Hinweis auf den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld aufzunehmen.

Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche wird das Mutterschaftsgeld in der Regel in einer Zahlung für die Zeit nach der Entbindung an die Versicherte überwiesen, sobald der ärztliche Nachweis und der Entgeltausfall vorliegen. Fragen Sie auch hier in Ihrer AOK, ob eine andere Festlegung getroffen wurde.

Arbeitgeber müssen für Elternzeiten, die ab 01. 01. 2024 beginnen, den Beginn und das Ende einer Elternzeit ihrer gesetzlich versicherten Beschäftigten, elektronisch an die Krankenkasse melden. Diese Meldung muss nach Ende der Schutzfrist elektronisch übermittelt werden.

Bei Nicht-Arbeitnehmerinnen, die versicherungspflichtig sind, ist das Fortbestehen der Mitgliedschaft und bei freiwillig Versicherten die Weiterversicherung während und nach dem Mutterschaftsgeld zu prüfen. Hierzu ist bei Bezieherinnen von Elterngeld der Elterngeldbescheid von der Versicherten einzureichen.

§ 28a Abs.1 Satz 1 Nr. 4, 4a SGB IV, § 12 Abs. 6 DEÜV, GR v. 29. 06. 2016 i. d. F. v. 16. 03. 2023, Ziff. 1.1.14



9 Sachleistungen bei Mutterschaft

3 leistungsrechtliche Prüfung

§ 24c Abs. 1 SGB V

Neben dem Mutterschaftsgeld und Entbindungsgeld umfassen die Leistungen bei Schwangerschaft bzw. Mutterschaft auch sogenannte Sachleistungen, die die Vorschrift katalogmäßig aufzählt. Materiell-rechtliche Ansprüche können aus dieser Vorschrift nicht abgeleitet werden. Vielmehr lässt sich ein Anspruch auf Leistungen der Mutterschaftshilfe lediglich über die § 24d ff. SGB V begründen.

Folgende Sachleistungen gibt es im Rahmen der Schwangerschaft bzw. Mutterschaft:

- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe (§ 24d SGB V)
- Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil-, Hilfsmitteln und digitalen Gesundheitsanwendungen (§ 24e SGB V)
- ambulante und stationäre Entbindung (§ 24f SGB V)
- häusliche Pflege (§ 24g SGB V)
- Haushaltshilfe (§ 24h SGB V)
- Zahlung von Fahrkosten (§ 60 SGB V)

Die Sachleistungen der „Mutterschaftshilfe“ sind von der Krankenkasse zur Verfügung zu stellen, bei der an dem Tag, an dem die jeweilige Sachleistung beansprucht wird (Leistungsgrund),

- eine Mitgliedschaft,
- eine Familienversicherung oder
- ein nachgehender Leistungsanspruch

besteht.

Tritt also während des Leistungsbezugs ein Krankenkassenwechsel ein (z.B. bei einer Familienversicherten während der ärztlichen Betreuung), hat die neue Krankenkasse die weite-

ren Leistungen nach ihren Vorschriften zu übernehmen.

Für die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft sind die für die Leistungen nach dem SGB V geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. Aus diesem Grund hat z.B.

- die AOK Fahrkosten im Rahmen des § 60 SGB V zu übernehmen,
- die Kundin dem Arzt für die ärztliche Betreuung eine elektronische Gesundheitskarte (eGK) (§ 15 SGB V) vorzulegen,
- die ärztliche Betreuung durch einen Vertragsarzt und die stationäre Entbindung durch eine Vertragseinrichtung zu erfolgen (§ 72 ff. SGB V).

9.1 Ärztliche Betreuung

Lernbeispiel 11

Elise Schmidt ist seit Jahren Kundin Ihrer AOK. Am 14. 04. spricht sie bei Ihnen vor und teilt Ihnen mit, dass sie bald ihr erstes Kind erwartet. Aus diesem Grund möchte sie gerne zwei Kurse belegen – und zwar

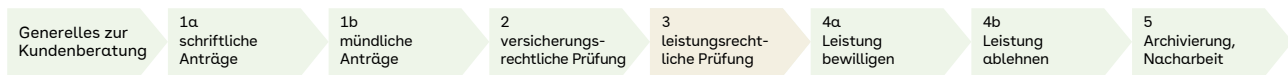
- einen Geburtsvorbereitungskurs für Erstgebärende (jeweils 7 x 1 Doppelstunde in einer Gruppe von bis zu zehn Schwangeren) und
- nach der Entbindung einen Wickelkurs für Paare (insgesamt sechs Stunden).

Beide Kurse werden von staatlich anerkannten Hebammen (Vertragspartner der AOK) durchgeführt.

Elise Schmidt fragt Sie, ob die AOK die Kosten übernehmen wird und wenn ja, in welcher Höhe.

Was antworten Sie Elise Schmidt?

1b mündliche Anträge



3 leistungsrechtliche Prüfung

§ 24d SGB V
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 3 ff.

Inhaltlich deckt sich der Begriff der ärztlichen Betreuung bei Schwangerschaft und Mutterschaft im Grunde mit der ärztlichen Behandlung im Sinne der Regelungen des SGB V, die ja auch vorbeugend sein kann. Da es sich bei der Schwangerschaft und Entbindung jedoch nicht um eine Krankheit handelt, war eine besondere Regelung im Bereich der Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich.

Die ärztliche Betreuung soll mögliche Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind abwenden. Sie dient auch dazu, Gesundheitsstörungen bei der Mutter und beim Kind möglichst frühzeitig zu erkennen und einer Behandlung (i.S.d. §§ 27, 28 SGB V)

zuzuführen. Zwangsläufig kann die ärztliche Betreuung deshalb

- während der Schwangerschaft (Vorsorge),
- bei der Entbindung und
- für die Zeit nach der Entbindung (Nachsorge)

notwendig sein.

§ 15 Abs. 2
SGB V

Die ärztliche Betreuung beginnt unmittelbar nach der Untersuchung zur Feststellung der Schwangerschaft. Hierzu hat die Kundin dem Vertragsarzt bzw. der Vertragsärztin ihre elektronische Gesundheitskarte (eGK) vorzulegen. Dieser wiederum rechnet seine Leistungen wie bei der ärztlichen Behandlung i.S.d. § 28 SGB V über die Kassenärztliche Vereinigung ab. Lediglich anhand der Abrechnungspositionen auf dem Abrechnungsvordruck kann die AOK erkennen, dass es sich bei der Leistung des Arztes um eine Tätigkeit i.S.d. § 24d SGB V handelt.

Nach Feststellung der Schwangerschaft soll die werdende Mutter – unabhängig von Beschwerden und Krankheitserscheinungen – regelmäßig untersucht werden. Diese Untersuchungen finden nach den Mutterschafts-Richtlinien (Mu-RL) grundsätzlich alle vier Wochen und in den letzten beiden Schwangerschaftsmonaten sogar alle zwei Wochen statt. Nach der Entbindung soll eine Untersuchung in der ersten Woche vorgenommen werden. Eine weitere Untersuchung ist etwa sechs Wochen, spätestens aber acht Wochen nach der Entbindung vorgesehen.

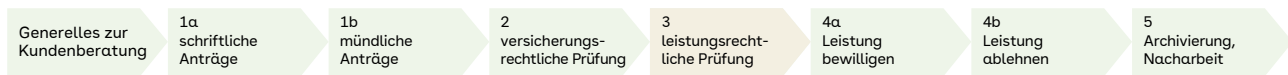
Die Art der einzelnen Untersuchungen wird ebenfalls durch die Mutterschafts-Richtlinien bestimmt.

Nach den Mutterschafts-Richtlinien hat der Arzt bzw. die Ärztin nach der Feststellung der Schwangerschaft der werdenden Mutter einen Mutterpass auszustellen. Dieser Mutterpass enthält alle Ergebnisse der Untersuchungen, die während der Schwangerschaft anfallen.

§3 Abs. 1
Mu-RL

Merke

Die ärztliche Betreuung nach § 24d SGB V beginnt bereits mit der Untersuchung zur Feststellung der Schwangerschaft. Dazu gehört außerdem die durch die Untersuchungsergebnisse erforderliche Beratung während der Schwangerschaft sowie die frühzeitige Erkennung und Überwachung von Risikoschwangerschaften und Risikogeburten.



	<p>Noch ein kurzer Nachsatz zur ärztlichen Betreuung. Stellt der Arzt bei seinen Untersuchungen fest, dass eine Regelwidrigkeit vorliegt, die über das Maß von normalen Schwangerschaftsbeschwerden hinausgeht und daher Krankheitswert bekommt, erfolgt die Behandlung im Rahmen der ärztlichen Behandlung nach § 28 SGB V.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • freiberuflich in einem Krankenhaus als Beleghebamme eingesetzt und/oder • freiberuflich in einem Geburtshaus tätig.
USK v. 15. 09. 1977 – AZ: 6 RKA 6/77	<p>Unter Schwangerschaftsbeschwerden werden Befindlichkeitsstörungen verstanden, die für die Schwangerschaft typisch sind und mit ihr kommen und gehen. Zu den typischen Schwangerschaftsbeschwerden zählen u.a. Schwangerschaftsdiabetes, Blutarmut (Anämie), Genitalinfektionen, Kreislaufbeschwerden, Muttermundschwäche, psychische Probleme wegen der Schwangerschaft, Rückenschmerzen, Gestose, Übelkeit, Wadenkrämpfe.</p>	<p>Zur Hebammenhilfe gehören</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungen der Mutterschaftsvorsorge und der Schwangerenbetreuung, • die Geburtshilfe, • Leistungen während des Wochenbetts und • sonstige Leistungen (z.B. Rückbildungsgymnastik). <p>Bei Bedarf kann die Versicherte neben der Hebammenhilfe auch ärztliche Hilfe beanspruchen. Dieses gilt insbesondere für den Geburtsvorgang.</p> <p>Die Tätigkeit der im Krankenhaus beschäftigten Hebamme wird als Krankenhausleistung abgerechnet. Freiberuflich tätige Hebammen haben dagegen einen Anspruch auf eine Vergütung zulasten der AOK nur, wenn sie dem Vertrag nach § 134a SGB V beigetreten sind.</p>
	<h3>9.1.1 Hebammenhilfe</h3>	
§ 24d SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 3.2.4, Ziff. 3.3 – 3.3.4	<p>Neben der ärztlichen Behandlung gehört auch die Hebammenhilfe zu den Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.</p> <p>Diese Hebammenhilfe erbringen staatlich geprüfte und anerkannte Hebammen/Entbindungspfleger.</p> <p>In der Vergangenheit wurde der Beruf der Hebamme nur von Frauen ausgeübt. Seit einiger Zeit gibt es aber auch „männliche Hebammen“. Diese heißen Entbindungspfleger. Nachfolgend wird der Einfachheit halber nur der Begriff Hebamme benutzt.</p> <p>Hebammen sind entweder</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei einem Krankenhaus angestellt (sog. Anstaltshebammen) oder • freiberuflich tätig und/oder 	<p>Die freiberuflich tätige Hebamme erhält für ihre Leistungen eine Vergütung im Rahmen der bundesweit geltenden „Hebammen-Vergütungsvereinbarung“. Die Vergütungssätze (€-Beträge) können Sie ebenfalls dieser Vereinbarung entnehmen.</p> <p>Beispielsweise ist in dem Leistungsverzeichnis unter der laufenden Nummer 2700 auch aufgeführt, dass die AOK die Kosten der Rückbildungsgymnastik bis zu zehn Unterrichtsstunden übernimmt, wenn diese</p> <ul style="list-style-type: none"> • in einer Gruppe bis zu zehn Teilnehmern durchgeführt wird und
		<p>§ 134a SGB V, Anlage 1.3 Vergütungsverzeichnis zum Vertrag nach §134a SGB V (Hebammenhilfe-Vertrag HebVtr)</p>



- bis zum Ende des neunten Monats nach der Geburt abgeschlossen wird.

Schauen Sie sich doch einfach mal das Leistungsverzeichnis der Hebammen-Vergütungsvereinbarung an. Dann erfahren Sie mehr über das Leistungsspektrum, dass die Hebamme zulasten der AOK erbringen darf.

Zum Lernbeispiel 11 von Seite 92

Elise Schmidt hat Anspruch auf Hebammenhilfe. Zur Hebammenhilfe gehören insbesondere die Leistungen der Mutterschaftsvorsorge und Schwangerenbetreuung. Das Leistungsspektrum der Hebamme ergibt sich gemäß § 134a SGB V aus der „Hebammen-Vergütungsvereinbarung“. Dort ist der von Elise Schmidt betriebene Geburtsvorbereitungskurs, nicht aber der Wickelkurs aufgeführt. Die Kosten des Geburtsvorbereitungskurses werden in Höhe von 7,96 € je Unterrichtsstunde (60 Minuten) für höchstens 14 Stunden direkt mit der AOK abgerechnet (vgl. Leistungsverzeichnis Nr. 0700). Elise Schmidt entstehen hierfür keine zusätzlichen Kosten. Die Kosten für den Wickelkurs sind dagegen von Elise Schmidt selbst zu tragen (weil kein Leistungsspektrum einer Hebamme i.S.d. § 24d SGB V bzw. der Hebammenvergütungsvereinbarung).

4a
Leistung
bewilligen

4b
Leistung
ablehnen

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

Werden bei Schwangerschaftsbeschwerden oder im Zusammenhang mit der Entbindung Arznei-, Verband- und Heilmittel erforderlich, werden diese von der AOK in vollem Umfang übernommen. Ein entsprechender Eigenanteil ist von der Kundin also nicht zu übernehmen. Der Arzt bzw. die Ärztin hat in diesen Fällen auf dem Rezept die Zuzahlungsfreiheit zu vermerken.

3
leistungsrechtliche Prüfung

§ 24e SGB V,
GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 4.1

Merke

Werden Arznei-, Verband-, Heil- oder Hilfsmittel wegen Schwangerschaftsbeschwerden oder im Zusammenhang mit der Entbindung notwendig, braucht die Kundin die sonst übliche Zuzahlung nicht zu leisten.

9.3 Entbindung

Lernbeispiel 12

Die hochschwangere Rosi Reider, familienversicherte Ehefrau von Hubert Reider, wird am 06. 04. stationär in einem (Vertrags-)Krankenhaus aufgenommen, um dort zu entbinden. Die Wehen lassen jedoch bald wieder nach. Deshalb wird Rosi Reider am 07. 04. wieder entlassen.



Am 09. 04. wird sie erneut zum Zwecke der Entbindung stationär aufgenommen. Tatsächlich entbindet Rosi Reider am 10. 04. Sie muss wegen der Folgen von Komplikationen, die im Zusammenhang mit der Entbindung stehen, voraussichtlich bis 28. 04. im Krankenhaus verbleiben. Der gesunde Säugling kann solange im Zimmer der Mutter bleiben.

Am 26. 04. kommt Hubert Reider zu Ihnen, um für seinen Sohn die Familienversicherung zu beantragen. Während des Gesprächs fragt er, ob wegen des stationären Aufenthalts seiner Frau und seines Sohns finanzielle Belastungen in Form von Zuzahlungen auf ihn bzw. seine Frau zukommen.

Was antworten Sie ihm?

3
leistungsrechtliche Prüfung

Die Versicherte hat Anspruch auf die Leistungen zum Zwecke der Entbindung. Diese Leistungen beziehen sich nicht nur auf den eigentlichen Entbindungsvorgang, sondern auch auf die hiermit verbundene Vor- und/oder Nachbehandlung.

Die werdende Mutter hat die freie Wahl, ob sie z.B.

- stationär in einem Krankenhaus,
- ambulant in einer Entbindungseinrichtung (z.B. in einem Geburtshaus oder Hebammenpraxis) oder
- zu Hause

entbinden will.

Wählt eine Kundin die stationäre Entbindung, hat die Krankenkasse auch bei „Normalgeburten“ die Wahl zur stationären Entbindung zu akzeptieren und die entstehenden Kosten zu tragen. Der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit der Leistungen ist hier wegen der Gefahr der doch möglicherweise auftretenden Komplikationen großzügig auszulegen.

Eine Fehlgeburt vor der 13. Schwangerschaftswoche stellt keine Entbindung i.S.d. § 24f SGB V, sondern einen Krankheitsfall dar. Deshalb werden bei einer Fehlgeburt vor der 13. Schwangerschaftswoche lediglich die Leistungen der Krankenbehandlung zur Verfügung gestellt.

§2 Abs. 6
MuSchG
i.V.m. §31
PStV

9.3.1 Stationäre Entbindung

Die Versicherte hat ihrer Krankenkasse gegenüber einen Anspruch auf stationäre Entbindung. Sie kann die Einrichtung zur Entbindung grundsätzlich frei wählen. Allerdings muss es sich um eine Vertragseinrichtung (z.B. Krankenhaus i.S.d. §§ 107, 108 SGB V) handeln. Nimmt die Kundin ohne zwingenden Grund nicht die nächsterreichbare stationäre Vertragseinrichtung in Anspruch, hat sie die Mehrkosten (z.B. bei Fahrkosten) ganz oder teilweise selbst zu tragen.

§ 24f Satz 1,
3, 4 SGB V

Die Abrechnung der Kosten für die stationäre Pflege erfolgt in Krankenhäusern nach dem DRG-System. Dies ist ein pauschaliertes Abrechnungssystem (Fallpauschale). Daher entstehen für die gewählte stationäre Vertragseinrichtung keine Mehrkosten.

Eine ärztliche Einweisung zur stationären Entbindung ist nicht erforderlich.



9.3.1.1 Inhalt der stationären Entbindung

§ 24f Satz 3 SGB V Der Anspruch erstreckt sich für die Zeit des stationären Aufenthalts nicht nur auf die unmittelbaren ärztlichen und sonstigen Geburtshilfen (einschließlich Vor- und Nachbehandlung), sondern auch auf die Unterkunft, Pflege und Verpflegung – und zwar für die entbindende Mutter als auch für das neugeborene Kind. Bei der Pflege des gesunden Neugeborenen handelt es sich um eine Nebenleistung der für die Mutter erbrachten Hauptleistung (= stationäre Entbindung).

USK v. 12. 11. 1985 – AZ: 3 RK 25/84 Auch wenn für den Säugling keine Familienversicherung (z.B. wegen § 10 Abs. 3 SGB V) und somit kein Versicherungsschutz besteht, sind die Kosten über die Krankenkasse der Mutter abzurechnen.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 5.1 Abs. 4 Muss die Mutter wegen der Entbindung lange Zeit stationär behandelt werden, kann der gesunde Säugling so lange zulasten der Krankenkasse bei der Mutter bleiben, wie dies aus ärztlicher Sicht zum Wohle der Mutter und des Säuglings notwendig erscheint.

Erkrankt allerdings der Säugling und wird er pädiatrisch in eine andere Abteilung des Krankenhauses oder sogar in ein anderes Krankenhaus verlegt, endet für den Säugling die Pflege im Rahmen der stationären Entbindung. Für ihn wird dann als eigenständige Leistung Krankenhausbehandlung unter den Voraussetzungen des § 39 SGB V gewährt.

9.3.1.2 Dauer der stationären Entbindung

Der Anspruch auf die stationäre Entbindung beginnt mit dem Tag, an dem die Schwangere zum Zweck der Entbindung

- in ein Vertragskrankenhaus bzw.
- in eine sonstige anerkannte adäquate Vertrags-Entbindungseinrichtung

stationär aufgenommen wird.

Die Aufnahme in ein Krankenhaus bzw. in eine Entbindungseinrichtung zum Zweck der Entbindung kann bereits einige Tage vor der Entbindung erforderlich sein. Auch in diesen Fällen handelt es sich um stationäre Entbindung. Der Charakter dieser Leistung ändert sich auch nicht, wenn die Frau vor der Entbindung wieder aus der stationären Einrichtung entlassen wird – vorausgesetzt, der Grund der Aufnahme war die zu erwartende Entbindung.

Der Anspruch besteht solange, wie aus medizinischer Sicht wegen der Entbindung eine stationäre Betreuung notwendig ist.

Es handelt sich auch dann noch um eine „stationäre Entbindung“ i.S.d. § 24f SGB V, wenn eine Frau kurz nach einer Spontangeburt (z.B. Geburt auf dem Weg zum Krankenhaus) stationär aufgenommen und im Krankenhaus oder in der Einrichtung nachversorgt wird. Gleiches gilt,

- wenn bei einer ambulanten Entbindung oder bei einer Entbindung in einer anderen stationären Vertragseinrichtung Komplikationen auftreten, so dass es zur stationären Aufnahme zum Zwecke der Entbindung bzw. zur Beendigung des Entbindungsvorgangs kommt,

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 5.2 – 5.4



- wenn sich eine Frau bereits in Krankenhausbehandlung befindet – und zwar auch dann, wenn sie nach der Entbindung nicht auf die Entbindungsstation verlegt wird (für die Zeit der stationären Entbindung wird der Anspruch auf Krankenhausbehandlung i.S.d. § 39 SGB V immer verdrängt, vgl. § 24f Satz 3 und 4 SGB V).

oder

- wenn die Frau nach der Entbindung von der Entbindungsstation auf eine andere Station des Krankenhauses verlegt wird.

Zum Lernbeispiel 12 von Seite 95

Es handelt sich bei beiden stationären Aufenthalten um eine stationäre Entbindung. Deshalb ist für die gesamte Zeit keine Zuzahlung zu leisten.

Wird eine Kundin erst zwei oder drei Tage nach der Hausentbindung stationär aufgenommen, handelt es sich nicht mehr um eine stationäre Entbindung i.S.d. § 24f SGB V, sondern um eine Krankenhausbehandlung i.S.d. § 39 SGB V, weil der Entbindungsvorgang einschließlich der Nachbehandlung als komplett abgeschlossen gilt. Das hat auch zur Folge, dass die Kundin dann die bei stationärer Krankenhausbehandlung übliche Zuzahlung zu entrichten hat.

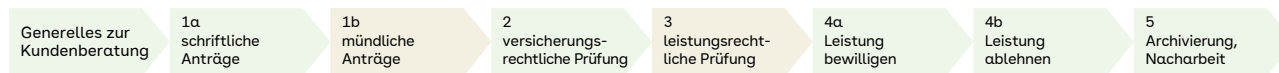
Merke

Wird eine Versicherte zum Zwecke der Entbindung stationär in einem Krankenhaus bzw. einer sonstigen Vertragseinrichtung aufgenommen, ist für die Dauer des Aufenthalts keine Zuzahlung zu leisten.

Die Abrechnung der Kosten erfolgt nach dem aG-DRG-System. Das DRG-System ist ein pauschalisierendes Abrechnungssystem, bei dem stationäre Krankenhausbehandlungen weitestgehend unabhängig von der Verweildauer des Patienten über Fallpauschalen abgerechnet werden. „aG-DRG“ steht dabei für „German Diagnosis Related Groups = Deutsche diagnosebezogene Fallgruppen bzw. Fallpauschalen“. Für jeden Säugling, der nach der Versorgung im Kreißsaal weiter im Krankenhaus versorgt wird, ist ein eigener Fall zu bilden und eine eigene Fallpauschale abzurechnen.

Tritt während der stationären Entbindung ein Kassenwechsel ein, sind die Gesamtkosten des stationären Aufenthalts von beiden Krankenkassen anteilig entsprechend der Kalendertage zu tragen.

BE v. 06./07. 05. 2008, USK v. 19. 09. 2007 – AZ: B 1 KR 39/06 R



9.3.2 Entbindung in Geburtshäusern und anderen ambulanten Einrichtungen

§ 24f
Satz 1, 2
SGB V

Geburtshäuser sind selbstständige außerklinische Einrichtungen der Primärversorgung von Schwangeren und Gebärenden. In Geburtshäusern werden Frauen und Paare vom Beginn der Schwangerschaft an umfassend von Hebammen und ggf. anderen Berufsgruppen begleitet. Die Geburtshäuser unterstützen die Eltern, die Geburt ihres Kindes nach ihren persönlichen Vorstellungen bewusst und selbstbestimmt zu erleben. Anstelle der stationären Entbindung wählen Versicherte deshalb nicht selten eine Entbindung in diesen Geburtshäusern.

§ 134a
SGB V

Die nötigen Versorgungsverträge mit den Leistungserbringern hat der GKV-Spitzenverband für die Krankenkassen zu schließen. Dabei wird der GKV-Spitzenverband nur mit denjenigen Leistungsanbietern Verträge schließen, die die in § 134 Abs. 1 i.V.m. Abs. 1a SGB V geforderten Mindestanforderungen an Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität nachweisen. Demnach ist nicht jedes Geburtshaus auch eine Vertragseinrichtung. Erfüllt ein Geburtshaus die Mindestanforderungen, wird es in eine vom GKV-Spitzenverband geführten Vertragspartnerliste aufgenommen.

Gleiches gilt für zugelassene Hebammenpraxen.

Die Versorgung in Geburtshäusern bzw. Hebammenpraxen ist für die entbindende Mutter zuzahlungsfrei.

9.3.3 Entbindung zu Hause

Selbstverständlich hat die werdende Mutter auch die Möglichkeit, zu Hause zu entbinden. Sie kann dabei

§ 24f Satz 2
SGB V

- ärztliche Hilfe/Betreuung (§ 24d Satz 1 SGB V) und/oder
- die Hilfe von ambulant tätigen Hebammen (§ 24d Satz 1 SGB V)

sowie die in § 24e SGB V aufgeführten Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel beanspruchen. Bei Bedarf erhält die Versicherte neben der häuslichen Pflege nach § 24g SGB V (vgl. Punkt 9.4 dieses Lernbriefs) auch Haushaltshilfe nach § 24h SGB V (vgl. Punkt 9.5 dieses Lernbriefs).

Alle die hier aufgeführten Leistungen sind für die Versicherte zuzahlungsfrei.

9.4 Häusliche Pflege

Lernbeispiel 13

Julie Junker, Mitglied der AOK, hat in einem Geburtshaus entbunden. Bereits am Tag nach der Entbindung kehrt sie wieder in ihr Haus zurück. Die Entbindung war jedoch nicht ganz komplikationsfrei. Aus diesem Grund sind bei ihr zu Hause dreimal am Tag Hilfen bei der Erledigung der Körperpflege und im hygienischen Bereich notwendig. Unter Beifügung einer ärztlichen Verordnung fragt sie in Ihrer Geschäftsstelle nach, ob die AOK die Kosten der notwendigen Pflege übernehmen kann. Beraten Sie Julie Junker im Rahmen des bei ihrer jeweiligen AOK vorherrschenden Leistungsprofils/Vertragsnetzwerks.

1b
mündliche
Anträge



3 leistungsrechtliche Prüfung

§ 24g SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 6.4

Die Kundin hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. Inhaltlich ist diese Leistung verwandt mit der häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V. Weil jedoch die Schwangerschaft und die Entbindung keine Krankheit sind, war eine besondere Regelung erforderlich.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 6.1, 6.2

In erster Linie kommt die Leistung als Ergänzung zu Hebammenhilfe und zur ärztlichen Betreuung bei Hausgeburten in Frage.

Die häusliche Pflege zulasten der Krankenversicherung kommt so lange in Betracht, wie sie vom Arzt oder von der Hebamme für notwendig erachtet wird. Für die Zeit vor der Entbindung kann sie z.B. bei drohender Frühgeburt in Betracht kommen.

9.4.1 Umfang der häuslichen Pflege

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 6.1

Die häusliche Pflege umfasst die sogenannte Grundpflege. Hierzu zählen allgemeine pflegerische Maßnahmen wie

- Betten,
- Lagern,
- Körperpflege,
- Hilfen im hygienischen Bereich.

Die Frage, ob die häusliche Pflege auch die aus § 37 SGB V bekannte Behandlungspflege (medizinische Hilfeleistungen wie Injektionen, Verbandwechsel, Katheterisierung, Einläufe, Spülungen, Einreibungen, Dekubitusvorsorge usw.) beinhaltet, wird im Gemeinsamen Rundschreiben mit dem Hinweis verneint, dass bei Schwangerschaftsbeschwerden der Leistungsgrund „Krankheit“ nicht vorliegt. Dadurch könne bei der häuslichen Pflege auch keine Behandlungspflege in Betracht kommen. Aber wie

ist der Fall zu beurteilen, wenn durch die Schwangerschaft oder durch die Entbindung eine Krankheit entsteht bzw. begünstigt wird? Nach der überwiegenden Rechtsauffassung kann die Kundin dann die umfangreichen Leistungen des § 37 SGB V – also auch die Behandlungspflege – beanspruchen. Allerdings ist sie dann nicht von der Zuzahlungsverpflichtung befreit (vgl. Punkt 9.4.3 dieses Lernbriefs).

Zur häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V zählt auch die hauswirtschaftliche Versorgung (z.B. das Zubereiten von Mahlzeiten). Grundsätzlich würde auch die häusliche Pflege im Rahmen der Mutterschaftshilfe diese Versorgung beinhalten. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die hauswirtschaftliche Versorgung Bestandteil der Haushaltshilfe (vgl. Punkt 9.5 dieses Lernbriefs) ist. Deshalb bleibt für die hauswirtschaftliche Versorgung im Rahmen der häuslichen Pflege kein Raum.

Der Umfang der häuslichen Pflege bestimmt sich grundsätzlich nach den Erfordernissen des Einzelfalls. Die Dauer ist zeitlich nicht begrenzt. Vor Übernahme der Kosten benötigt die AOK von der Kundin eine ärztliche Notwendigkeitsbescheinigung. Sie soll Angaben über den Grund der häuslichen Pflege sowie über Art, voraussichtliche Dauer und Intensität enthalten. Die AOK kann auch eine entsprechende Bescheinigung einer Hebamme anerkennen.



9.4.2 Übernahme der Kosten für die Pflegekraft

Hinsichtlich der Ausbildung der Pflegekräfte werden besondere Anspruchsvoraussetzungen gestellt; von der Pflegekraft sind Tätigkeiten zu verrichten, die normalerweise von einer ausgebildeten Krankenschwester ausgeübt werden.

§ 132a
SGB V

Die AOK kann mit Einrichtungen Verträge schließen, die die häusliche Pflege als Naturalleistung im Haushalt der Kundin erbringen. Dies sind beispielsweise Unternehmen und sonstige Personen, mit denen sie u.a. über Inhalt, Umfang und Vergütung der Pflegeleistungen Verträge geschlossen hat.

§ 24g SGB V,
§ 37 Abs. 4
SGB V

Aber was passiert in den Fällen, in denen die AOK eine Pflegekraft nicht stellen kann oder ein Grund vorliegt, hiervon abzusehen? In solchen Fällen können der Kundin auch die Kosten für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft in angemessener Höhe erstattet werden.

Dies setzt jedoch voraus, dass die Kundin zunächst bei der AOK anfragt, ob sie eine Pflegekraft als Sachleistung stellen kann. Nur dann, wenn dies nicht der Fall ist, kann sich dieser Sachleistungsanspruch in einen Kostenerstattungsanspruch umwandeln.

§ 33 SGB I

Ob ein Grund vorliegt, von der Stellung einer Pflegekraft abzusehen, ist nach den Gegebenheiten des Einzelfalls zu beurteilen. Dabei sind die Interessen der Kundin angemessen zu berücksichtigen. Welche Kosten als angemessen anzusehen sind, richtet sich ebenfalls nach den individuellen Verhältnissen des Einzelfalls. Es können höchstens die Kosten erstattet werden, die bei der Inanspruchnahme vergleichbarer Pflegekräfte (als Sachleistung) entstanden wären.

9.4.3 Zuzahlungsregelung

Nach § 37 Abs. 5 SGB V ist bei der häuslichen Krankenpflege eine Zuzahlung zu leisten, sofern die Versicherte das 18. Lebensjahr vollendet hat. Wird häusliche Pflege wegen Schwangerschaft (keine Begrenzung auf Schwangerschaftsbeschwerden) oder Entbindung erforderlich, so sind keine Zuzahlungen von der Kundin zu erbringen, da § 24g SGB V nicht dahingehend ergänzt wurde, dass § 37 Abs. 5 SGB V entsprechend anzuwenden ist. Die Leistung wird nicht wegen Krankheit, sondern wegen Mutterschaft notwendig.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 6.3

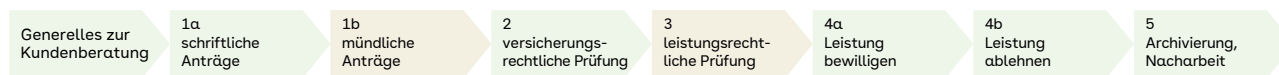
Zum Lernbeispiel 13 von Seite 99

Julie Junker hat Anspruch auf häusliche Pflege. Wahrscheinlich wird Ihre AOK entsprechende Verträge mit mehreren Leistungserbringern der häuslichen (Kranken-) Pflege haben. Diese können Sie Julie Junker anbieten.

Ergänzend können Sie Julie Junker als Alternative auch die Erstattung der Kosten für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft anbieten. Die Ersatzkraft muss aber fachlich in der Lage sein, die erforderlichen Tätigkeiten zu erledigen. Deshalb kommt in der Regel nur eine ausgebildete Krankenschwester in Betracht. Die Kosten für die Ersatzkraft werden bis zur Höhe der Kosten für eine Vertragskraft übernommen.

Bei beiden Alternativen braucht Julie Junker nicht die bei der häuslichen Krankenpflege übliche Zuzahlung zu leisten.

4a
Leistung
bewilligen



9.5 Haushaltshilfe

Lernbeispiel 14

1b
mündliche
Anträge

Berta Seifert ist seit Jahren über ihren Ehemann Hubert bei der AOK familienversichert und hat am 25. 08. 2024 zu Hause entbunden.

Am 26. 08. 2024 stellte der Arzt von Berta Seifert fest, dass sie wegen der Schwere der Geburt noch für einige Tage absolute Bettruhe einhalten muss. Dadurch kann Berta Seifert aber ihren gerade geborenen Sohn Timo nicht mehr versorgen und auch den Haushalt nicht weiterführen.

Berta Seifert fragte bei der AOK telefonisch an, ob die AOK eine Haushaltshilfe stellen kann. Ihr Ehemann wäre nämlich aus beruflichen Gründen von Montag bis Freitag zehn Stunden täglich außer Haus und könnte somit die anfallenden Haushaltsarbeiten nicht verrichten. Gleichzeitig erwähnte Berta Seifert, dass sie es gerne sehe, wenn die in der Nachbarschaft wohnende Freundin (nicht verwandt und nicht verschwägert) den Haushalt weiterführt. Diese würde sich nämlich im Haushalt bestens auskennen. Allerdings würde die Freundin 10 € pro Stunde für die Haushaltshilfe verlangen.

Was würden Sie als AOK-Kundenberater antworten?

3
leistungsrecht-
liche Prüfung

§ 24h SGB V

Die AOK übernimmt auch die Kosten der Haushaltshilfe, soweit der Kundin wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.

Diese Leistung ist mit der Haushaltshilfe i.S. d. § 38 SGB V zu vergleichen. Aber auch hier war eine besondere Regelung zu treffen, weil die Schwangerschaft und die Entbindung nicht einer Krankheit zuzuordnen sind, sondern es sich hierbei um einen biologisch normalen Ablauf handelt.

Im Gegensatz zur Regelung des § 38 SGB V besteht der Anspruch auf Haushaltshilfe (als Regelleistung) in folgenden Fällen:

- bei stationärem Aufenthalt wegen der Entbindung
- bei Hausgeburten
- bei frühzeitiger Rückkehr aus der stationären Entbindung
- in sonstigen Fällen, in denen der Haushalt wegen Schwangerschaft oder Entbindung nicht weitergeführt werden kann

Im Gegensatz zur Haushaltshilfe nach § 38 SGB V ist es hier nicht erforderlich, dass im Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren lebt.

Durch die Schwangerschaft/Entbindung können vielfältige Beschwerden ausgelöst werden, die je nach Intensität Krankheitswert erlangen können. Eine Krankheit liegt erst vor, wenn die Beschwerden über das beim Zustand der Schwangerschaft übliche Maß hinausgehen (vgl. Punkt 9.1 dieses Lernbriefs). Bei Erreichen des Krankheitswerts kann die Haushaltshilfe nur unter den Zugangsvoraussetzungen des § 38 SGB V beansprucht werden. Das führt dazu, dass bei relativ geringfügigen Störungen im normalen Ablauf der Schwangerschaft Haushaltshilfe unter den Bedingungen des § 24h SGB V zu leisten ist, bei einer Erkrankung z.B. Beinbruch während der Schwangerschaft diese Leistung nur

USK v.
13. 02. 1975
– AZK: 3 RK
68/73

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 7.2, 7.2.1



in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen des § 38 SGB V (z.B. ein im Haushalt lebendes Kind unter zwölf Jahren) gegeben sind.

Voraussetzung ist, dass der Kundin die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist. Sie muss den Haushalt also bisher tatsächlich geführt haben. Hat die Kundin bisher nicht allein die im Haushalt anfallenden Arbeiten erledigt (z.B. weil sie wie ihr Ehemann vollschichtig arbeitete), besteht Anspruch auf die Weiterführung nur in dem anteiligen Umfang.

Auf Haushaltshilfe besteht auch nur dann ein Anspruch, wenn eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. Den anderen im Haushalt lebenden Personen (z.B. Ehemann) ist es also zuzumuten, im Rahmen des Machbaren die Weiterführung des Haushalts (durch Kochen, Putzen, Einkaufen, Wäsche waschen usw.) aufrechtzuerhalten. Nur wenn das nicht gelingt, ist in dem noch notwendigen Umfang Haushaltshilfe von der AOK zur Verfügung zu stellen. Den Angaben der Kundin sollte die AOK grundsätzlich Glauben schenken.

GR v.
06./07. 12.
2017
i. d. F. v.
11. 12. 2024,
Ziff. 7.5

Die Haushaltshilfe nach § 24h SGB V ist – von dringenden Fällen abgesehen – von der Kundin vor ihrer Inanspruchnahme bei der AOK zu beantragen und von der AOK grundsätzlich als Sachleistung zur Verfügung zu stellen. Kann die AOK keine Haushaltshilfe stellen oder besteht Grund, davon abzusehen, sind der Kundin die Kosten für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft in angemessener Höhe zu erstatten. Die Höchstgrenze für die Erstattung liegt im Jahr 2025 bei 14 € je Stunde.

Für Verwandte und Verschwägte bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet. Die AOK kann jedoch die Fahrkosten und den Verdienstausfall erstatten, wenn die Erstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst durch eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht.

Vielleicht schauen Sie sich hierzu noch einmal den Lernbrief zum Thema „Anträge auf Haushaltshilfe bearbeiten“ an. Die Antragsvordrucke und das Verwaltungsverfahren sind die gleichen.

9.5.1 Zuzahlungsregelung

Nach § 38 Abs. 5 SGB V ist bei der Haushaltshilfe eine Zuzahlung vorgesehen, sofern die Versicherte das 18. Lebensjahr vollendet hat. Wird Haushaltshilfe wegen Schwangerschaft oder Entbindung erbracht, so sind keine Zuzahlungen von der Kundin zu erbringen, da § 24h SGB V nicht dahingehend ergänzt wurde, dass § 38 Abs. 5 SGB V anzuwenden ist. Die Leistung wird nicht wegen Krankheit, sondern wegen Schwangerschaftsbeschwerden oder wegen der Entbindung notwendig. Verschlimmern sich die Schwangerschaftsbeschwerden allerdings so stark, dass ein Krankheitswert entsteht (z.B. Nierenversagen), ist die Haushaltshilfe wegen Krankheit zu erbringen mit der Folge, dass ab diesem Zeitpunkt die Zuzahlungsregelung des § 38 Abs. 5 i.V.m. § 61 Abs. 1 SGB V anzuwenden ist.


4a
Leistung
bewilligen

Zum Lernbeispiel 14 von Seite 102

Zunächst sollten Sie Berta Seifert darüber informieren, dass die AOK kostenfrei (über ihre Vertragspartner) eine professionelle Haushaltshilfe organisieren kann (nicht bei allen AOKs möglich). Weil aber Berta Seifert Wert darauf legt, den Haushalt durch eine ihr bekannte (Vertrauens-)Person weiterführen zu lassen, ist die AOK selbstverständlich bereit, die entstehenden Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 2,5 % der monatlichen Bezugsgröße (2025: 88 €/8 Std., demnach 11 € pro Std.) zu erstatten. Die genaue Höhe ist in der Satzung der jeweiligen AOK hinterlegt.

Die Kosten der Haushaltshilfe sind allerdings nur für die Stunden zu erstatten, für die die Hilfe durch die Freundin tatsächlich notwendig ist. So sind für Samstage und Sonntage keine Kosten zu erstatten, da der Ehemann an diesen Tagen die notwendigen Haushaltsarbeiten verrichten kann.

Ob an den anderen Tagen für jeweils zehn Stunden eine Hilfe notwendig ist, ist vom Einzelfall abhängig; in der Regel ist die Kostenerstattung auf 88 € (8 Std. x 11 €) begrenzt.

Ferner sollten Sie Berta Seifert darüber informieren, dass ihr entsprechende Antragsvordrucke zugeschickt werden und dass sie diese – zusammen mit einer ärztlichen Bescheinigung über den Grund und die Dauer der Haushaltshilfe – bei der AOK einreichen soll. Beim Ausfüllen der entsprechenden Formulare ist die AOK gerne behilflich.

9.6 Übungen zum Lernabschnitt 9

Übung 18

Sachverhalt

Sarah Knapp wurde im Februar 2025 wegen Schwangerschaftsbeschwerden ein Medikament ärztlich verordnet. Die Kosten für dieses Medikament betragen 20,20 €. Der Festbetrag (§ 35 SGB V) für das Medikament (mittlere Packungsgröße) beträgt 17,10 €.

Außerdem wurde Sarah Knapp wegen der Folgen einer Verstauchung eine Salbe verordnet. Diese Salbe (kleine Packungsgröße) kostet 15,05 €, obwohl der Festbetrag nach § 35 SGB V lediglich 12 € beträgt.

In beiden Fällen wurde Sarah Knapp über mögliche Zuzahlungen informiert.

Hinweis

Formulieren Sie Ihre Lösung in vollständigen Sätzen ohne Angabe von Rechtsvorschriften.

Aufgabe

Hat Sarah Knapp bei der Abnahme der beiden Arzneimittel Zuzahlungen zu leisten? Wenn ja, in welcher Höhe?



Übung 19

Sachverhalt

Lisa Menne, wohnhaft in Speyer und Kundin der AOK, befindet sich am 05. 04. in der 300 km von ihrem Wohnort entfernt liegenden Wohnung ihrer Eltern in Freiburg, als die Wehen einsetzen. Das schnell herbeigerufene Taxi fährt Lisa Menne zur Entbindung zum nächsten Krankenhaus, der Universitätsklinik Freiburg. Noch am gleichen Tag wird Lisa Menne von Zwillingen entbunden. Die (zwingend medizinisch notwendigen) Taxikosten betragen 20 €.

Lisa Menne wird am 22. 04. aus der stationären Behandlung entlassen. Sie ist 27 Jahre alt und wurde erstmals in ihrem Leben stationär behandelt.

Am 22. 04. fährt Lisa Menne mit den Zwillingen zunächst mit dem Taxi zur Wohnung ihrer Eltern und zwölf Tage später mit dem Zug von Freiburg nach Speyer. An Kosten entstehen 17 € für die Fahrt mit dem Taxi (ärztlich verordnet) und 62 € für die Zugfahrt.

Hinweis

Es genügt die Angabe des Rechenwegs.

Aufgabe

In welcher Höhe hat sich Lisa Menne an den Kosten zu beteiligen?

Übung 20

Sachverhalt

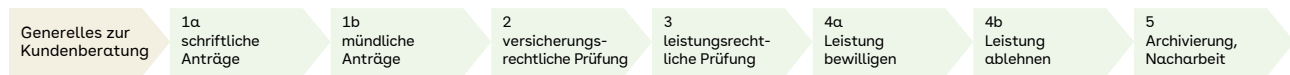
Leni Napf ist familienversichert und hat am Morgen des 03.09. zu Hause entbunden. Zwei Stunden nach der Entbindung traten Komplikationen ein. Leni Napf erlitt wegen der Folgen der Entbindung (Blutverlust) beim Aufstehen aus dem Bett einen Kreislaufkollaps. Sie wurde sofort (03.09.) stationär ins Krankenhaus aufgenommen und medizinisch nachversorgt. Jetzt beschwert sich Leni Napf bei Ihnen, dass sie im Krankenhaus die sonst übliche Krankenhauszuzahlung leisten musste.

Hinweis

Fassen Sie Lösung und Begründung ohne Angabe von Rechtsvorschriften zusammen.

Aufgabe

Können Sie Leni Napf die Krankenhauszuzahlung erstatten?



10 AOK-FamilienProgramm

Generelles zur Kundenberatung	<p>Das AOK-FamilienProgramm ist ein lebensphasenorientiertes Betreuungsprogramm für junge Familien. Es setzt in der Phase der Schwangerschaft an und begleitet die Zielgruppe bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Kinder in die Betreuungsaktivitäten im Bereich Berufsstarter übernommen werden.</p> <p>Das Programm setzt sich zusammen aus Leistungs-, Beratungs- und Betreuungs- sowie Servicekomponenten, für die im AOK-System ein Mindestniveau („Mindeststandards“) vereinbart worden ist.</p> <p>Ein großer Akzent wird im AOK-FamilienProgramm darauf gelegt, die umfassenden Beratungsleistungen der AOK, insbesondere in der Phase „Rund um die Geburt“, den Versicherten sehr aktiv anzubieten.</p> <p>Abgerundet wird dieser Service für junge Familien, der im Rahmen der Mehrwertstrategie weiterentwickelt worden ist, durch ein flankierendes Angebot an Medien (in Papierform durch unsere Partnerverlage sowie multimedial im Rahmen des Internetauftritts der AOK).</p> <p>Besuchen Sie doch einmal den Internetauftritt der AOK unter www.aok.de/familie.</p> <p>Hier finden Sie unter dem Stichwort „Familie“ alles rund um das Thema Gesundheit und Familie. Mehr Informationen speziell zu der Schwangerschaft und Geburt finden Sie unter www.aok.de/pk/leistungen/schwangerschaft-geburt/. Dort finden Sie alles zu den Phasen Schwangerschaft, Geburt und Babyalter.</p>	<p>Das AOK-FamilienProgramm bietet aber auch noch weitere Informationen und Produkte. Eins hiervon ist das Baby-Telefon.</p> <p>Neugierig geworden? Dann schauen Sie doch einfach nach. Es lohnt sich.</p> <p>Die Angebote der AOK unterscheiden sich regional. Informieren Sie sich daher in Ihrer AOK über das Service-Angebot, damit Sie die werdenden bzw. jungen Mütter umfassend beraten können. Je früher Sie als verantwortungsvoller Partner bei den Kunden in Erscheinung treten, desto intensiver können Sie das Verhältnis zu Ihren Kunden steuern.</p> <p>Schauen Sie sich auch einmal in Ihrer AOK um, wie vor Ort das AOK-FamilienProgramm gestaltet wird. Vielleicht haben Sie ja auch ein Informationsblatt für die werdenden bzw. jungen Mütter und Väter, wie z.B. das auf der folgenden Seite.</p>
-------------------------------	--	--

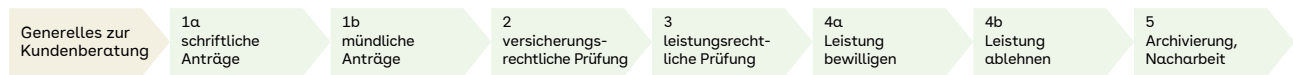


Ihre AOK informiert

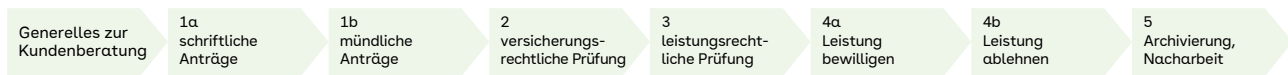
Wo bekomme ich was? Mit diesem Informationsblatt wollen wir Ihnen wichtige Wege, die Sie im Zusammenhang mit der Geburt Ihres Kindes unternehmen sollten, aufzeigen.

Wo?	Was?
betreuender Arzt	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsorgeuntersuchungen • Ausstellung des Mutterpasses • Ausstellung der „Bescheinigung über den mutmaßlichen Tag der Entbindung“ (Muster 3) oder „Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung des Kindes“ (Muster 9) • ärztliche Nachweis bei einer Fehlgeburt
Standesamt	Geburtsbescheinigung für <ul style="list-style-type: none"> • Mutterschaftsgeld (Krankenkasse) • Elterngeld • Kindergeld • religiöse Zwecke • Anerkennung der Vaterschaft bei unverheirateten Paaren (nur mit Zustimmung der Mutter)
Ihre AOK	<ul style="list-style-type: none"> • Mutterschaftsgeld für die Zeit vor der Entbindung: Beantragung des Mutterschaftsgeldes mit der ärztlich ausgestellten „Bescheinigung über den mutmaßlichen Tag der Entbindung“ • Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Entbindung: Geburtsbescheinigung mit dem Aufdruck „Gilt nur für die Hilfe bei Schwangerschaft und Mutterschaft“ sowie bei einer Frühgeburt oder Behinderung des Kindes der ärztliche Nachweis „Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung des Kindes“ • Geburtsvorbereitungskurs (fragen Sie in Ihrer AOK, ob auch die Kosten für den Partner übernommen werden und in welcher Höhe) • Rückbildungsgymnastik • kostenlose Familienversicherung für Ihr Kind • Auskunft und Beratung bei allen Angelegenheiten aufgrund der Geburt des Kindes, auch beim Antrag auf Elterngeld • Kurse der Primärprävention für die Zeit der Schwangerschaft und nach der Entbindung • Leistungen für das Baby (U- Untersuchungen, Impfungen, evtl. Bonusprogramm der AOK,...) • evtl. Antrag auf Haushaltshilfe für die Zeit der Schwangerschaft oder nach der Entbindung (siehe vgl. Punkt 9.5 dieses Lernbriefes)
Einwohnermeldeamt	Anmeldung des Kindes mit der Geburtsurkunde
Agentur für Arbeit (Familienkasse)	Kindergeldantrag mit der „Geburtsbescheinigung für Kindergeld“ (Ausnahme: Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes erhalten ggf. den Antrag bei ihrem Arbeitgeber)
Elterngeldstelle	Antrag auf Elterngeld unter Vorlage der „Geburtsbescheinigung für Elterngeld“

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



Wo?	Was?
Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Antrag auf Elternzeit (spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit, sofern die Elternzeit im Anschluss an die Schutzfrist genommen wird) • evtl. Antrag auf Geburtsbeihilfe • evtl. Antrag auf Sonderurlaub beim Arbeitgeber des Vaters
AOK-Clarimedis (Hinweis: nicht bei jeder AOK)	Clarimedis – das exklusive Angebot Ihrer AOK. Unter der je nach AOK unterschiedlichen Telefon-Hotline-Nummer beantworten Ihnen Experten (darunter 30 Fachärzte) täglich Ihre Fragen zu medizinischen Themen wie Krankheitsbildern, Kinderkrankheiten, Check-Ups, Beipackzetteln und vielem mehr. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie im Internet.
AOK-Familien-Programm	Im Übrigen finden Sie z.B. unter www.aok.de/familie unter dem Stichwort „Familie“ alles zu Fragen von werdenden und jungen Eltern.
Kirchengemeinde	Anmeldung zur Taufe des Kindes
Finanzamt	Beantragung des Kinderfreibetrags, Änderung der Steuerklasse
Hebamme	Betreuung im Rahmen der Hebammenhilfe während und nach der Schwangerschaft sowie im Wochenbett
Entbindungsklinik	Krankenhaus, Geburtshaus oder andere ambulante Klinik zur Entbindung
Kinderarzt	U-Untersuchungen und Impfungen des Kindes



11 Zusammenfassende Selbstkontrolle

1. Sachverhalt

Else Baum ist als Büroassistentin bei der Ast KG beschäftigt und versicherungspflichtiges Mitglied der AOK. Am 07. 01. 2025 legte sie der AOK eine am 04. 01. 2025 ausgestellte ärztliche Bescheinigung über den mutmaßlichen Entbindungstermin (19. 02. 2025) vor und beantragte Mutterschaftsgeld.

Der Kundenberater der AOK ließ sich daraufhin folgende Versicherungszeiten ausdrucken:

01. 05. 2010 bis lfd.: versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) bei der Ast KG

Seit 23. 08. 2024 war Else Baum wegen starker Schwangerschaftskomplikationen arbeitsunfähig krank. Die Ast KG zahlte das Gehalt bis 03. 10. 2024 fort. Seit 04. 10. 2024 erhielt Else Baum von der AOK bis zum Beginn der Schutzfrist Krankengeld.

Die Schwangerschaftskomplikationen verstärkten sich. Deshalb wurde Else Baum am 15. 02. 2025 in das Städtische Krankenhaus zur stationären Behandlung aufgenommen. Noch am gleichen Tag entschlossen sich die Ärzte, die Geburt einzuleiten. Else Baum wurde am Abend des 15. 02. 2025 durch Kaiserschnitt von einem Mädchen (2.400 g) entbunden.

Das Nettoarbeitsentgelt von Else Baum beträgt 55,98 € kalendertäglich.

Hinweise zu Aufgabe 1

Begründen Sie Ihre Lösung nach der Drei-Schritt-Methode. Auf die Fristenberechnung ist nicht einzugehen.

Aufgabe 1

Stellen Sie fest, ob Else Baum Anspruch auf laufende Geldleistungen nach dem SGB V und nach dem Mutterschutzgesetz hat, ggf. in welcher Höhe (Gesamtbetrag).

2. Sachverhalt

Ihre AOK arbeitet ständig daran, ihren Kunden neben hervorragenden Leistungen einen höchstmöglichen Zusatznutzen zu bieten. Dieser Zusatznutzen wird u.a. durch einen perfekten Service deutlich. Dieser Service beinhaltet u.a. Aufklärungsarbeit – z.B. wichtige Tipps für werdende oder junge Eltern.

Sie sind in einer Arbeitsgruppe, die eine neue Informationsseite auf aok.de für werdende bzw. junge Eltern entwerfen soll. Sie erhalten den Auftrag, Tipps bzw. Wissenswertes für Mütter bzw. für junge Familien zu sammeln, die für diese vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Elternzeit von Bedeutung sind.

Aufgabe 2

Führen Sie 25 Tipps bzw. wichtige Informationen auf, die auf der aok.de-Seite erscheinen sollen.



12 Lösungen zu den Übungen im Text

Lösung zu 1

Die Schutzfrist beginnt am 31. 05. (im Juli 11 Tage, im Juni 30 Tage und im Mai 1 Tag). Der voraussichtliche Entbindungstag wird als Ereignistag nicht mit in die Frist eingerechnet.

Lösung zu 2

Die Schutzfrist wird vom 31. 05. aus berechnet und beginnt demnach am 19. 04. Es ist das Zeugnis maßgebend, das dem Arbeitgeber vorliegt.

Lösung zu 3.1

Die Schutzfristen von Alexandra Axt beginnen und enden wie folgt:

Beginn: 23. 03. (40 Tage vor der tatsächlichen Entbindung)

Ende: 29. 06. (56 Tage + Entbindungstag + 2 Tage, die durch die vorzeitige Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten)

Lösung zu 3.2

Die Schutzfristen von Alexandra Axt beginnen und enden wie folgt:

Beginn: 23. 03. (40 Tage vor der tatsächlichen Entbindung)

Ende: 27. 07. (84 Tage + Entbindungstag + 2 Tage, die durch die vorzeitige Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten)

Lösung zu 4.1

Die Kündigung der Firma Damm bleibt wirksam. Marina Müller hat ihre Schwangerschaft nicht innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Kündigung dem Arbeitgeber mitgeteilt. Das Arbeitsverhältnis und die AOK-Mitgliedschaft enden am 31. 12. Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung bleibt auch nicht nach § 192 Abs. 2 SGB V erhalten, da das Arbeitsverhältnis nicht zulässig aufgelöst wurde.

Lösung zu 4.2

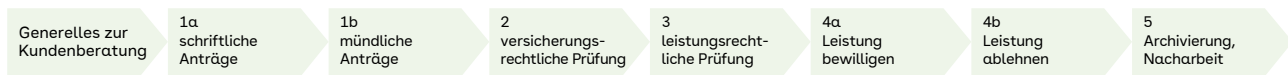
Marina Müller kann ihren Krankenversicherungsschutz

- ggf. durch eine Familienversicherung über die Mitgliedschaft des Ehemanns,
- durch eine freiwillige Mitgliedschaft,
- durch eine Pflichtversicherung aufgrund des noch zu beantragenden Arbeitslosengeldes I
- durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung
- ggf. über eine Pflichtversicherung aufgrund des Bezugs von Bürgergeld

aufrechterhalten.

Lösung zu 5

Als leistungsauslösender Tatbestand gilt bei Angelika Otter wegen des bestehenden Arbeitsverhältnisses der Beginn der Schutzfrist, also der 13. 04. (42 Tage vor dem 25. 05.). Zu diesem Zeitpunkt war Angelika Otter noch versicherungspflichtig beschäftigt und deshalb Mitglied der AOK. Es besteht also zu Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG eine Mitgliedschaft, sodass Angelika Otter zu den weiblichen Mitgliedern i.S. d. § 24i Abs.1 SGB V zählt.



Lösung zu 6.1

Sandra Simon stellt den Antrag auf Mutterschaftsgeld unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses. Daher berechnet sich die „Phase des Eintritts der besonderen Schutzbedürftigkeit“ vom voraussichtlichen Entbindungstag (28. 05.). Danach tritt der leistungsauslösende Tatbestand am 16. 04. ein. An diesem Tag ist Sandra Simon kein Mitglied, sodass auch kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht.

Lösung zu 6.2

Besteht – ausgehend von dem Zeugnis für den voraussichtlichen Entbindungstag – bei Beginn des Eintritts des leistungsauslösenden Tatbestands keine Mitgliedschaft und entbindet die Frau früher, ist ausgehend vom tatsächlichen Entbindungstag eine erneute Überprüfung des Anspruchs vorzunehmen (vgl. GR vom 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.2.7).

Der 42. Tag vor dem tatsächlichen Entbindungstag (24. 05.) fällt auf den 12. 04. An diesem neuen fiktiven Tag des Eintritts der besonderen Schutzbedürftigkeit besteht noch eine Mitgliedschaft aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld. Diese Mitgliedschaft beinhaltet gemäß § 44 SGB V auch einen Anspruch auf Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit. Somit sind (nachträglich) alle Voraussetzungen für einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld i.S. d. § 24i Abs. 1 SGB V erfüllt.

Lösung zu 6.3

Durch den (nachträglichen) Anspruch auf Mutterschaftsgeld bleibt die Mitgliedschaft über den 13. 04. hinaus gemäß § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten (Günstigkeitsprüfung).

Lösung zu 7

Bemessungszeitraum: Mai bis Juli 2025

Nettoarbeitsentgelt:

399 €
333 €
399 €

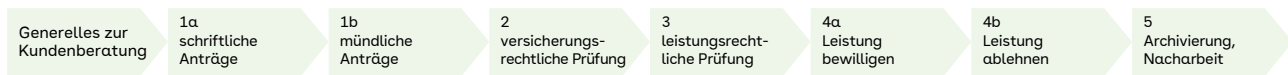
1.131 € : 92 = 12,29 €

Das Mutterschaftsgeld beträgt kalendertäglich 12,29 €.

Lösung zu 8

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem 08. 11., also am 27. 09. Zu diesem Zeitpunkt wurden das Arbeitsentgelt zuletzt für die Monate Juni bis August abgerechnet. Das Nettoarbeitsentgelt dieser Kalendermonate ist grundsätzlich für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebend.

Allerdings hat sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Wechsels vom Ausbildungs- ins Gesellenverhältnis erheblich verändert. Deshalb ist das Arbeitsentgelt aus dem Ausbildungsverhältnis unberücksichtigt zu lassen (vgl. GR v. 06./07. 12. 2017, i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.3.3). Wird wie im vorliegenden Fall eine dauerhafte Änderung der Arbeitsentgelthöhe während des Berechnungszeitraums wirksam, ist diese für den gesamten Berechnungszeitraum zugrunde zu legen (§ 21 Abs. 4 Nr. 1 MuSchG). Dies gilt auch, wenn die Änderung erst kurz vor Beginn der Schutzfrist eintritt und daher noch keine drei abgerechneten Kalendermonate mit der geänderten Arbeitsentgelthöhe vorliegen. Ist das Beschäftigungsverhältnis (hier: Gesel-



lenverhältnis) kürzer als drei Monate, ist zur Berechnung der tatsächliche Zeitraum des neuen Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen (§ 21 Abs. 1 Satz 2 MuSchG i.V.m. GR v. 06./07. 12. 2017 i.d.F.v. 11. 12. 2024 Ziff. 9.2.3.2). Monika Petzold hat ab dem 01. 08. 2025 einen neuen Arbeitsvertrag als Gesellin. Es ist nur der Monat August zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebend.

Lösung zu 9

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 40 € und das Mutterschaftsgeld beträgt 13 € kalendertäglich.

Hinweis:

Der Zuschuss des Arbeitgebers berechnet sich aus dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt abzüglich des Mutterschaftsgeldes (40 € - 13 € = 27 €).

Rechenweg:

1.200,00 € : 30 Kalendertage (90 - 60 Kalendertage) = 40,00 €

Gemäß des GR v. 06./07. 12. 2017 i.d.F.v. 11. 12. 2024 Ziff. 9.2.4.7.5, 9.2.4.7.5.1, 9.2.3.2 ist nur der Monat August zugrunde zu legen. Die Monate Juni und Juli sind wie ein unverschuldeter Arbeitsausfall zu werten. Daher sind in der Formel die 60 Kalendertage abzuziehen (Bei Monatslöhnen wird der Kalendermonat mit 30 Tagen angesetzt).

Lösung zu 10.1

Vanessa Maywald hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Begründung

§ 24i Abs. 1 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.1.2

Leistungsauslösender Tatbestand für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V ist bei einer in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frau der Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG (USK v. 29. 04. 1971 – AZ: 3 RK 3/71).

[hier:]

Vanessa Maywald steht in einem Arbeitsverhältnis.

[also:]

Es ist zu prüfen, ob Vanessa Maywald bei Beginn der Schutzfrist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist.

§ 3 Abs. 1 MuSchG

[hier:]

Aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung sollte Vanessa Maywald voraussichtlich am 23. 02. 2024 entbinden.

[also:]

Die Schutzfrist begann am 12. 01. 2024.

[hier:]

An diesem Tag war Vanessa Maywald Mitglied der AOK.

[also:]

Eine der im Gesetz genannten Voraussetzungen ist erfüllt.

§ 24i Abs. 1 SGB V

[hier:]

Vanessa Maywald ist aufgrund ihrer versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der AOK krankenversichert.



[also:]

Zu Beginn der Schutzfrist entfällt ihr Arbeitsentgelt, da sie sich ab diesem Tag im Beschäftigungsverbot befindet. Somit sind alle Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld erfüllt.

Hinweis:

Bei Arbeitsunfähigkeit hat Frau Maywald zudem einen Anspruch auf Krankengeld. Damit ist auch diese Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld erfüllt. Liegt eine der beiden Voraussetzungen vor, d.h. Wegfall von Arbeitsentgelt oder Anspruch auf Krankengeld ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld bereits gegeben.

Lösung zu 10.2

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt von Vanessa Maywald beträgt 50,50 €.

Begründung

§ 24i Abs. 2 Satz 1, 3 SGB V

[hier:]

Vanessa Maywald stand bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis.

[also:]

Das Mutterschaftsgeld ist nach § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V zu berechnen.

[hier:]

Der Arbeitgeber rechnet den Lohn für seine Arbeitnehmer jeweils am 10. des Monats für den Vormonat ab.

[also:]

Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist (12. 01. 2025) sind die Monate Oktober bis Dezember 2024.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.7.2.1 (Formel 3)

[hier:]

Vanessa Maywald hat einen Stundenlohn.

[also:]

Das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt errechnet sich wie folgt:

Oktober:	154 Stunden
November:	154 Stunden
Dezember:	161 Stunden
	<hr/>
	469 Stunden

Nettoarbeitsentgelt der drei Monate:
4.736,90 €

$$\frac{4.736,90 \text{ €} \times 35}{469 \times 7} = 50,50 \text{ €}$$

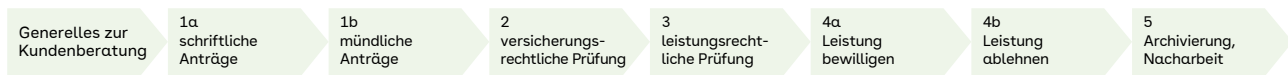
Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt beträgt 50,50 €.

Lösung zu 11

Die AOK kann den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG nicht zahlen (keine zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses).

Anmerkung

Ab 01. 11. ist jedoch Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes an Mia Grün zu zahlen.



Lösung zu 12

Das für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebende Nettoarbeitsentgelt beträgt 45,79 €. Somit beträgt das Mutterschaftsgeld vom 02. 01. bis 31. 01. 2025 13 € und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld 32,79 €. Ab 01.02. erhält Heike Huhn Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld von der AOK in Höhe 40,88 Euro täglich.

Hinweis:

Bei einem vollen Kalendermonat wird Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld für 30 Tage monatlich gezahlt.

Nettoarbeitsentgelt Oktober bis Dezember: 1.424 € + 1.344 € + 1.399 € = 4.167 €

Arbeitsstunden (einschließlich Mehrarbeitsstunden) im Berechnungszeitraum:

$$176 + 2 + 168 + 1 + 176 = 523 \text{ Stunden}$$

Aufgrund der Mehrarbeitsstunden ist die durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit zu ermitteln: $2 + 1 : 13 = 0,23$ Stunden

Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden + 0,23 Stunden = 40,23 Stunden

Daraus ergibt sich ein kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 45,79 € ($4.167 \text{ €} \times 40,23 : 523 \times 7 = 45,79 \text{ €}$).

Das Arbeitsverhältnis endet wegen zeitlicher Befristung am 31. 01. 2025. Wegen Wegfall des Zuschusses ist das Mutterschaftsgeld ab 01. 02. 2025 neu zu berechnen. Das Mutterschaftsgeld ist dann in Höhe des Krankengeldes zu zahlen (§ 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V).

Es berechnet sich dann wie folgt:

Bemessungszeitraum: Monat Dezember 2024

$$\text{Regelentgelt: } 1.932 \text{ €} \times 40 \\ \hline 176 \times 7 = 62,73 \text{ €}$$

$$70 \% \text{ von } 62,73 \text{ €} = 43,91 \text{ €}$$

$$\text{Nettoarbeitsentgelt:} \\ 1.399 \text{ €} \times 40 \\ \hline 176 \times 7 = 45,42 \text{ €}$$

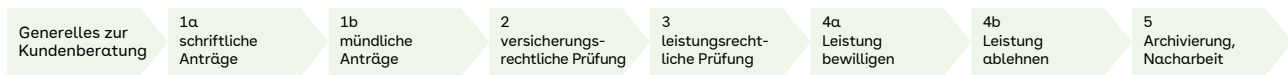
$$90 \% \text{ des Nettoarbeitsentgelts} = 40,88 \text{ €}$$

Das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes beträgt 40,88 €. Dieser Betrag ist ab 01. 02. 2025 an Heike Huhn zu zahlen.

Lösung zu 13

Rita Aalen ist bei Eintritt der Schutzfrist (09. 07. 2025) Mitglied der AOK. Dass das Versicherungsverhältnis dabei wegen der Hinterbliebenenrente besteht, ist unbedeutend. Ihr entgeht wegen des Beschäftigungsverbots während der Schutzfrist Arbeitsentgelt. Somit kann sie nach § 24i SGB V Mutterschaftsgeld beanspruchen.

Das Mutterschaftsgeld beträgt 11,67 € täglich ($3 \times 350 \text{ €} = 1050 \text{ €}; 1050 \text{ €} : 90$). Eine Umwandlung der Berechnung des Mutterschaftsgeldes wegen des am 31. 08. 2025 beendeten Arbeitsverhältnisses (nicht mehr Berechnung nach § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V, sondern nach § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V) erfolgt nicht. Rita Aalen entgeht wegen ihres geringen Arbeitsentgelts kein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 Abs. 1 MuSchG).



Anmerkung

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.3.1.2

Bei Versicherten, die ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erfolgt nie eine Umstellung auf Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld. Diese Frauen erhalten weiterhin Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 € kalendertäglich.

Lösung zu 14

Silvia Kaul erhält Mutterschaftsgeld für die Zeit vom 11. 01. bis 19. 04. 2025 in Höhe von insgesamt 775,17 €.

Begründung

§ 24i Abs. 1 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.1.2

Leistungsauslösender Tatbestand für die Zahlung von Mutterschaftsgeld nach § 24i Abs. 1 SGB V ist bei einer in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frau der Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG (USK v. 29. 04. 1971 – AZ: 3 RK 3/71).

[hier:]
Silvia Kaul soll voraussichtlich im Februar 2025 entbinden. Seit Jahren übt sie eine versicherungsfreie Beschäftigung bei der Firma Höche aus.

[also:]
Silvia Kaul erhält Mutterschaftsgeld, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist Mitglied einer Krankenkasse ist.

§ 3 Abs. 1, § 15 Abs. 2 MuSchG, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.1.1 Abs. 1 Satz 2

[hier:]

Silvia Kaul hatte ihrem Arbeitgeber und der AOK unterschiedliche Bescheinigungen vorgelegt.

[also:]

Die dem Arbeitgeber bekannten Daten waren maßgebend.

[hier:]

Nach der Bescheinigung, die der Firma Höche vorlag, sollte Silvia Kaul am 22. 02. 2025 entbinden.

[also:]

Die Schutzfrist begann am 11. 01. 2025.

[hier:]

Bei Beginn der Schutzfrist war Silvia Kaul freiwilliges Mitglied der AOK.

[also:]

Die erste Voraussetzung für die Zahlung von Mutterschaftsgeld ist erfüllt.

§ 24i Abs. 1 SGB V

[hier:]

Silvia Kaul entgeht während der Schutzfristen Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung.

[also:]

Auch diese Voraussetzung ist erfüllt. Silvia Kaul hat somit einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

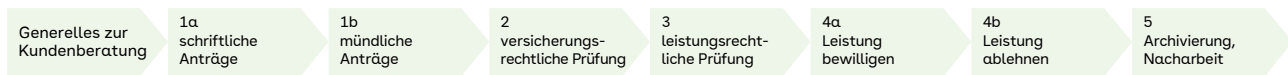
§ 24i Abs. 2 Satz 1, 3 SGB V

[hier:]

Bei Beginn der Schutzfrist stand Silvia Kaul in einem Arbeitsverhältnis.

[also:]

Das Mutterschaftsgeld ist nach § 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V zu berechnen.



[hier:]

Die letzte Lohnabrechnung vor Beginn der Schutzfrist (11. 01. 2025) wurde am 12. 12. 2024 durchgeführt und bezog sich auf das Entgelt für den Monat November 2024.

[also:]

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist das in den Monaten September bis November 2024 erzielte Entgelt maßgebend.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.7.1.1 (Formel 1)

[hier:]

Silvia Kaul erhielt ein gleichbleibendes Monatsgehalt in Höhe von 235 €.

[also:]

Das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt des Bemessungszeitraums beträgt 7,83 € (705 € : 90). Es ist Mutterschaftsgeld in Höhe von 7,83 € kalendertäglich zu zahlen.

§ 24i Abs. 3 Satz 1 und 2 SGB V i.V.m. § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG

[hier:]

Silvia Kaul hat das Mutterschaftsgeld mit einem Zeugnis i.S.d. § 24i Abs. 3 Satz 2 SGB V beantragt. Danach sollte die voraussichtliche Entbindung am 24. 02. 2025 sein. Nachträglich am 26. 02. 2025 legte sie der AOK die Bescheinigung vor, die sie dem Arbeitgeber ausgehändigt hatte. Danach sollte sie voraussichtlich am 22. 02. 2025 entbinden.

[also:]

Die Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag weichen voneinander ab. Es ist die Bescheinigung maßgebend, die dem Arbeitgeber vorlag. Demnach ist vom

22. 02. 2025 als voraussichtlicher Entbindungstag auszugehen. Mutterschaftsgeld kann daher ab 11. 01. 2025 gezahlt werden (42 Tage vor dem 22. 02. 2025).

§ 24i Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 SGB V i.V.m. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG , GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.3.1 Abs. 1, 2

[hier:]

Silvia Kaul sollte voraussichtlich am 22. 02. 2025 entbinden, tat dieses jedoch bereits am 15. 02. 2025.

[also:]

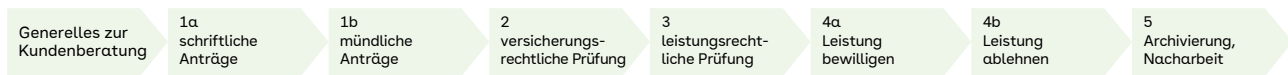
Silvia Kaul hatte von der 42-tägigen Schutzfrist vor der Entbindung bis zum Zeitpunkt der Entbindung nur 35 Tage in Anspruch genommen. Silvia Kaul erhält deshalb Mutterschaftsgeld nicht nur bis zur Erreichung des 56. Tages nach der Entbindung (12. 04. 2025), sondern darüber hinaus noch für weitere sieben Kalendertage (42 – 35) sowie für den Entbindungstag selbst. Sie erhält letztendlich Mutterschaftsgeld für die Zeit vom 11. 01. bis 19. 04. 2025. Insgesamt erhält sie in dieser Zeit Mutterschaftsgeld in Höhe von 775,17 € (99 x 7,83 €).

Lösung zu 15

Ulrike Schmitz hat vom 17. bis 31. 01. 2025 Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € täglich sowie auf den Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 7 € täglich. Vom 01. 02. bis 25. 04. 2025 erhält Ulrike Schmitz Mutterschaftsgeld in Höhe von 18 € täglich.

Begründung

§ 24i Abs. 1 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.1.2



Leistungsauslösender Tatbestand für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Abs. 1 Satz 1 SGB V ist bei einer in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frau der Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG (USK v. 29. 04. 1971 – AZ: 3 RK 3/71).

[hier:]

Ulrike Schmitz wird voraussichtlich am 28. 02. 2025 entbinden und steht seit 01. 06. 2024 in einem Arbeitsverhältnis.

[also:]

Ulrike Schmitz muss zu Beginn der Schutzfrist Mitglied einer Krankenkasse sein, um Mutterschaftsgeld beanspruchen zu können.

§ 3 Abs. 1 MuSchG

[hier:]

Ulrike Schmitz legte ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag vor. Danach soll sie am 28. 02. 2025 entbinden.

[also:]

Die Schutzfrist begann sechs Wochen vor dem 28. 02. 2025, am 17. 01. 2025. Es ist zu prüfen, ob an diesem Tag eine Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld besteht oder wegen der Schutzfristen Arbeitsentgelt entfällt.

§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV

[hier:]

Ulrike Schmitz ist krankenversicherungspflichtiges Mitglied. Ab 08. 01. 2025 ließ sie sich unbezahlt beurlauben.

[also:]

Bei Beginn der Schutzfrist am 17. 01. 2025 ist Ulrike Schmitz Mitglied der

AOK. Die aufgrund des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV fortbestehende Versicherungspflicht und die dadurch fortbestehende Mitgliedschaft beinhaltet im Fall der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld. Ulrike Schmitz kann somit Mutterschaftsgeld beanspruchen.

§ 24i Abs. 3 Satz 1, 2 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.1 Abs. 1, Ziff. 9.4.3.1 Abs. 1, 4

[hier:]

Ulrike Schmitz wurde am 20. 02. 2024 von einem gesunden Jungen entbunden. Der voraussichtliche Entbindungstag sollte der 28. 02. 2025 sein.

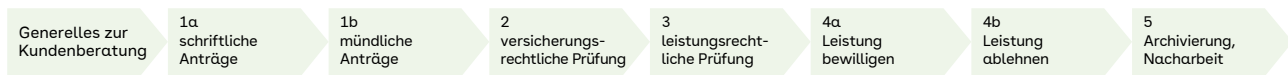
[also:]

Grundsätzlich beginnt der Anspruch auf Mutterschaftsgeld 42 Tage vor dem 28. 02. 2025, also am 17. 01. 2025.

Durch die vorzeitige Entbindung kann Ulrike Schmitz für die Zeit vor der Entbindung Mutterschaftsgeld nur für die Zeit vom 17. 01. bis 19. 02. 2025 beanspruchen. Der vor der Entbindung an 42 Tagen fehlende Zeitraum von acht Tagen verlängert den Bezugszeitraum für das Mutterschaftsgeld entsprechend. Ulrike Schmitz kann deshalb für folgende Zeiträume Mutterschaftsgeld beziehen:

- vor der Entbindung für die Zeit vom 17. 01. bis 19. 02. 2025 (34 Tage)
- für den Entbindungstag (20. 02. 2025)
- für 56 Tage nach der Entbindung (21. 02. bis 17. 04. 2025) sowie
- für weitere acht Tage (bis 25. 04. 2025)

§ 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V



[hier:]

Die Schutzfrist von Ulrike Schmitz begann am 17. 01. 2025. Zu diesem Zeitpunkt war Ulrike Schmitz aufgrund einer Beschäftigung Mitglied der AOK.

Ulrike Schmitz erhielt ein fest vereinbartes kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 20 €.

[also:]

Ulrike Schmitz kann Mutterschaftsgeld grundsätzlich in Höhe des Nettoarbeitsentgelts, also in Höhe von 20 € täglich, beanspruchen.

§ 24i Abs. 2 Satz 2 SGB V

[hier:]

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt von Ulrike Schmitz beträgt 20 €.

[also:]

Mutterschaftsgeld ist in Höhe von 13 € zu zahlen.

§ 20 Abs. 1 MuSchG, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.9.1 Abs. 2

Der Arbeitgeberzuschuss ist grundsätzlich für den gleichen Zeitraum zu zahlen wie das Mutterschaftsgeld (USK v. 07. 10. 1987 – AZ: 5 AZR 610/86).

[hier:]

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt von Ulrike Schmitz beträgt 20 €. Mutterschaftsgeld wird vom 17. 01. bis 25. 04. 2025 in Höhe von 13 € gezahlt.

[also:]

Ulrike Schmitz hat Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 7 € täglich. Er ist grundsätzlich für den gleichen Zeitraum zu zahlen wie das

Mutterschaftsgeld, demnach für die Zeit vom 17. 01. bis 25. 04. 2025.

§ 20 Abs. 1 Satz 1, 2 MuSchG

[hier:]

Das Arbeitsverhältnis zwischen Ulrike Schmitz und dem Kaufhaus „Turbo-kauf“ endete infolge Fristablauf am 31. 01. 2025.

[also:]

Ulrike Schmitz hat nur für die Zeit vom 17. bis 31. 01. 2025 Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.3.1, 9.3.1.2 Abs. 1 Satz 1

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Abs. 1, Abs. 2 Satz 1, 4 SGB V wandelt sich in einen Anspruch nach § 24i Abs. 1, Abs. 2 Satz 5 SGB V um, wenn während der Schutzfristen infolge Fristablauf das Arbeitsverhältnis endet und dadurch der Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG wegfällt.

[hier:]

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG wurde während der Schutzfristen für die Zeit des Arbeitsverhältnisses gezahlt. Das Arbeitsverhältnis endete infolge Fristablauf am 31. 01. 2025. Mutterschaftsgeld ist bis 25. 04. 2025 zu zahlen.

[also:]

Wegen des Wegfalls des Anspruchs nach § 20 MuSchG wandelt sich der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Abs. 1, Abs. 2 Satz 1, 4 SGB V in einen Anspruch nach § 24i Abs. 1, Abs. 2 Satz 5 SGB V ab 01. 02. 2025 um.



§ 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.3.1.2 Satz 2

[hier:]

Ulrike Schmitz gilt ab 01. 02. 2025 als „anderes“ Mitglied i.S.d. § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V.

[also:]

Ulrike Schmitz erhält ab 01. 02. 2025 Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

§ 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V

Als Regelentgelt gilt der auf den Kalendarientag entfallende Teil des Bruttoarbeitsentgelts (Rechtsauffassung).

[hier:]

Laut Sachverhalt beträgt das kalendarientägliche Bruttoarbeitsentgelt 33 €.

[also:]

Krankengeld/Mutterschaftsgeld ist grds. in Höhe von 23,10 € (70 % von 33 €) zu zahlen.

§ 47 Abs. 1 Satz 2 SGB V

[hier:]

90 % des täglichen Nettoarbeitsentgelts sind 18 €. Das nach § 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V berechnete Krankengeld/Mutterschaftsgeld beträgt 18 €.



Berechnung der Beiträge:

17. bis 31. 01. 2025	= 13 € x 2,6 %	= 0,338 ~ 0,34 €	= 0,34 €
0,34 € x 15 Tage			= 5,10 €
01. bis 19. 02. 2025	= 18 € x 2,6 %	= 0,468 ~ 0,47 €	= 0,47 €
0,47 € x 19 Tage			= 8,93 €
			<u>14,03 €</u>

[also:]

Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes ist in der Zeit vom 01. 02. bis 25. 04. 2025 in Höhe von 18 € zu zahlen.

Ulrike Schmitz erhält von der AOK also Mutterschaftsgeld vom 17. bis 31. 01. 2025 in Höhe von 13 € und vom 01. 02. bis 25. 04. 2025 in Höhe von 18 € kalendarientäglich. Daneben erhält Ulrike Schmitz vom 17. bis 31. 01. 2025 einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von 7 € täglich.

Lösung zu 16

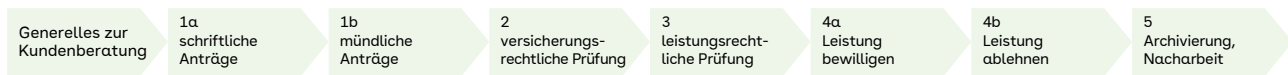
Der wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld zu zahlende Gesamtbeitrag zur Arbeitslosenversicherung beträgt 14,03 €.

Versicherungspflicht besteht vom 17. 01. bis 19. 02. 2025 (Tag vor der Entbindung).

Ausgangswert für die Berechnung der Beiträge:

17. bis 31. 01. 2025 = 13 € täglich

01. bis 19. 02. 2025 = 18 € täglich



Hinweis

Die Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Mutterschaftsgeld besteht hier nicht für einen vollen Kalendermonat. Daher kommt die 30-Tage-Regelung nicht zum tragen.

Es sind die tatsächlichen Kalendertage zur Berechnung der Beiträge zu nehmen.

Lösung zu 17

Aufgrund des Mutterschaftsgeldbezugs sind für die Zeit vom 03. 05. bis 13. 06. 2025 Beiträge in Höhe von insgesamt 14,28 € von der AOK allein zu tragen.

Begründung

§ 26 Abs. 2 Nr. 1, 1. Halbsatz SGB III

[hier:]

Sonja Zeuner erhält von der AOK Mutterschaftsgeld für die Zeit vom 03. 05. bis 09. 08. 2025.

[also:]

Grundsätzlich besteht für diese Zeit Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung.

§ 26 Abs. 2 Nr. 1, 2. Halbsatz SGB III, GR v. 03. 12. 2002, Ziff. A IV Pkt. 1.1.9, Satz 2, 3

[hier:]

Mutterschaftsgeld wird ab dem 03. 05. 2025 gezahlt. Der letzte Tag, für den Entgelt gezahlt wurde, war der 30. 04. 2025. Bis zu diesem Zeitpunkt bestand aufgrund der Beschäftigung Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung und somit Beitragspflicht.

[also:]

Zwischen dem Zeitpunkt der letzten Versicherungspflicht und dem Beginn des Mutterschaftsgeldes liegt ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat. Es besteht Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld.

§ 26 Abs. 3 Satz 3, § 26 Abs. 2a SGB III, GR v. 03. 12. 2002, Ziff. A IV Pkt. 1.1.6, Abs. 2

[hier:]

Sonja Zeuner erzieht das neugeborene Kind. Es wurde von den Eltern keine Erklärung abgegeben, dass einem Anderen die Erziehungszeit zuzurechnen ist. Die Erziehung des Kindes erfolgt in Deutschland.

[also:]

Die Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Mutterschaftsgeld – also die Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 Nr. 1 SGB III – besteht nur bis zum Tag vor der Geburt, also bis 13. 06. 2025.

GR v. 03. 12. 2002, Ziff. B I Pkt. 1, Abs. 1 Satz 1

[hier:]

Wegen des Mutterschaftsgeldbezugs besteht vom 03. 05. bis 13. 06. 2025 Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung.

[also:]

Die Beitragspflicht zur Arbeitsförderung besteht ebenfalls für die Zeit vom 03. 05. bis 13. 06. 2025.

§ 345 Nr. 7 SGB III, GR v. 03. 12. 2002, Ziff. B V Pkt. 1.2.5



[hier:]

Sonja Zeuner erhält Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € täglich.

[also:]

Als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge gilt ein Betrag in Höhe von 13 € täglich.

§ 341 Abs. 2 SGB III, GR v. 03. 12. 2002, Ziff. B I Nr. 1 Abs. 2 bis 4

[hier:]

Mutterschaftsgeld ist für die Zeit vom 03. 05. bis 09. 08. 2025 zu zahlen.

Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht allerdings nur in der Zeit vom 03. 05. bis 13. 06. 2025.

[also:]

Der Gesamtbeitrag zur Arbeitsförderung berechnet sich nach folgender Formel:

tägliches Mutterschaftsgeld x 2,6 % = Tagesbeitrag (gerundetes Ergebnis)

Tagesbeitrag x Anzahl der Versicherungspflichttage = Gesamtbeitrag

13 € x 2,6 % = 0,338 (gerundet 0,34)

0,34 € x 42 Tage = 14,28 €

§ 347 Nr. 8 SGB III

[hier:]

Leistungsträger des Mutterschaftsgeldes ist die AOK.

[also:]

Die AOK hat die Beiträge allein zu tragen.

Lösung zu 18

Sarah Knapp hat folgende Zuzahlungen zu leisten:

Für das Medikament wegen der Schwangerschaftsbeschwerden (Differenz zwischen dem Festbetrag und den Kosten des Mittels): = 3,10 €

Für die Salbe wegen der Verstauchung („normale“ Zuzahlung): = 5,00 €

(Differenz zwischen dem Festbetrag und den Kosten des Mittels) = 3,05 €

gesamt: 11,15 €

Lösung zu 19

Lisa Menne hat sich in folgender Höhe an den Kosten zu beteiligen:

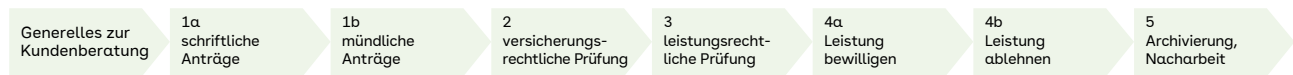
Fahrtkosten zur Universitätsklinik 5 €
(10 % von 20 €, mindestens 5 €)

stationäre Entbindung (bis 22. 04.) 0 €

Fahrtkosten von der Universitätsklinik zu den Eltern (10 % von 17 €, mindestens 5 €) 5 €

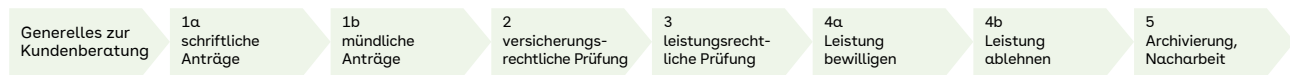
Fahrtkosten von Freiburg nach Speyer (keine Leistungspflicht der Krankenkasse) 62 €

gesamt: 72 €



Lösung zu 20

Leni Napf hat die Krankenhauszuzahlung nicht zu entrichten, weil es sich bei ihrer stationären Behandlung um eine stationäre Entbindung i.S.d. § 24f SGB V handelt. Sie wurde im Zusammenhang mit der Entbindung mit nachträglichen Komplikationen zur stationären Behandlung aufgenommen. Die von Leni Napf entrichtete Krankenhauszuzahlung kann daher erstattet werden (vgl. GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 5.2 Abs. 2).



13 Lösungen zur zusammenfassenden Selbstkontrolle

Lösung zu 1

Else Baum hat Anspruch auf folgende Leistungen:

Mutterschaftsgeld vom 08. 01. bis 14. 05. 2025 in Höhe von insgesamt 1.651 €. Außerdem erhält sie für die gleiche Zeit einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt 5.458,46 € (127 Kalendertage x 42,98 €). Der Gesamtbetrag ist 7.109,46 €.

Begründung

§ 24i Abs. 1 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.1.2

Leistungsauslösender Tatbestand für die Zahlung von Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V ist bei einer in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frau der Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG (USK v. 29. 04. 1971 – AZ: 3 RK 3/71).

[hier:]
Else Baum soll voraussichtlich am 19. 02. 2025 entbinden. Sie ist seit 01. 05. 2010 versicherungspflichtig beschäftigt.

[also:]
Else Baum erhält Mutterschaftsgeld, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist Mitglied einer Krankenkasse ist.

§ 3 Abs. 1, § 15 Abs. 2 MuSchG

[hier:]
Nach einer ärztlichen Bescheinigung wird Else Baum voraussichtlich am 19. 02. 2025 entbinden.

[also:]

Die Schutzfrist beginnt am 08. 01. 2025.

§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V

[hier:]

Else Baum ist seit 01. 05. 2010 Pflichtmitglied der AOK. Seit 23. 08. 2024 ist sie arbeitsunfähig erkrankt. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (03. 10. 2024) erhält sie Krankengeld.

[also:]

Bei Beginn der Schutzfrist am 08. 01. 2025 ist Else Baum Mitglied der AOK. Die erste Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist erfüllt.

§ 24i Abs. 1 SGB V

[hier:]

Aus dem Sachverhalt ergibt sich bereits, dass Else Baum im Fall der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld bezieht.

[also:]

Auch diese Voraussetzung ist erfüllt. Deshalb kann Else Baum Mutterschaftsgeld beanspruchen.

§ 24i Abs. 2 Satz 1 SGB V

[hier:]

Am 08. 01. 2025 (Beginn der Schutzfrist) steht Else Baum in einem Arbeitsverhältnis. Das Nettoarbeitsentgelt beträgt 55,98 € kalendertäglich.



[also:]

Mutterschaftsgeld ist grundsätzlich in Höhe von 55,98 € zu zahlen.

§ 24i Abs. 2 Satz 2 SGB V

[hier:]

Das Nettoarbeitsentgelt beträgt 55,98 €.

[also:]

Das Mutterschaftsgeld wird auf 13 € kalendertäglich begrenzt.

§ 24i Abs. 3 Satz 1, 2 SGB V, GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.4.3, 9.4.3.1

Als Frühgeburt gilt ein Säugling, dessen Geburtsgewicht unter 2.500 g liegt.

[hier:]

Die Schutzfrist im Sinne des § 3 Abs. 1 MuSchG begann am 08. 01. 2025. Else Baum wurde früher als erwartet – nämlich am 15. 02. 2025 – entbunden. Das Kind wog bei der Geburt 2.400 g.

[also:]

Das Kind ist eine Frühgeburt. Else Baum erhält somit Mutterschaftsgeld

- vor der Entbindung für die Zeit vom 08. 01. bis 14. 02. 2025 (das sind lediglich 38 von 42 Tagen),
- für den Entbindungstag (15. 02. 2025) sowie
- nach der Entbindung für die Zeit vom 16. 02. bis 10. 05. 2025 (84 Tage) sowie vom 11. bis 14. 05. 2025 (restliche vier Tage, die Else Baum aufgrund der verfrühten Entbindung nicht in Anspruch nehmen konnte).

Else Baum erhält insgesamt Mutterschaftsgeld in Höhe von 1.651 € (127 Tage x 13 €).

§ 24i Abs. 2 Satz 2 SGB V, § 20 Abs. 1 MuSchG

[hier:]

Das kalendertägliche durchschnittliche Nettoarbeitsentgelt von Else Baum beträgt 55,98 €. Mutterschaftsgeld wird in Höhe von 13 € je Tag gezahlt.

[also:]

Der Arbeitgeber hat einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 42,98 € kalendertäglich zu zahlen.

GR v. 06./07. 12. 2017 i. d. F. v. 11. 12. 2024, Ziff. 9.2.4.9.1 Abs. 2

Der Arbeitgeberzuschuss wird für denselben Zeitraum gezahlt, für den auch Mutterschaftsgeld gezahlt wird.

[hier:]

Else Baum erhält vom 08. 01. bis 14. 05. 2025 Mutterschaftsgeld.

[also:]

Der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 42,98 € pro Kalendertag ist auch vom 08. 01. bis 14. 05. 2025 zu zahlen. Das sind insgesamt 5.458,46 € (127 Kalendertage x 42,98 €). Zusammen mit dem Mutterschaftsgeld (1.651 €) hat Else Baum Anspruch auf einen Gesamtbetrag in Höhe von 7.109,46 €.



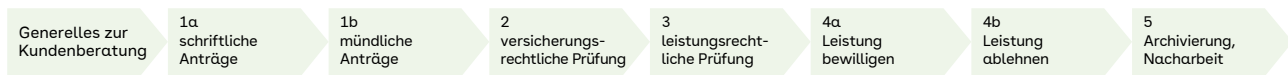
Lösung zu 2

Die aok.de Seite könnte u.a. folgende Tipps bzw. Informationen für diesen Personenkreis enthalten:

Wichtige Tipps während der Schwangerschaft bis zur Geburt

- Laden Sie sich die App „AOK Schwanger“ runter, denn diese enthält wichtige und interessante Informationen für Sie während der Schwangerschaft.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber so früh wie möglich von der Schwangerschaft, denn nur dann kann er arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen für Sie ergreifen. Je nach Tätigkeit können auch Beschäftigungsverbote greifen. Auch besteht ab diesem Zeitpunkt ein stärkerer Kündigungsschutz.
- Sie haben Anspruch auf Mutterschaftsvorsorgeleistungen. Ihr Arzt oder Hebamme führt diese in regelmäßigen Abständen durch und dokumentiert diese in Ihrem Mutterspass. Die AOK übernimmt für alle, in der Schwangerschaft notwendigen Früherkennungsuntersuchungen, die Kosten über Ihre Gesundheitskarte.
- Müssen Sie während der Arbeitszeit zu Vorsorgeuntersuchungen, erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber das Bruttoentgelt ohne Kürzung weitergezahlt.
- Die AOK übernimmt die Kosten für einen Geburtsvorbereitungskurs, wenn dieser von einer zugelassenen Hebamme oder Physiotherapeuten durchgeführt wird (teilweise auch für den Partner – regional unterschiedlich, da Satzungsleistung).
- Im AOK Gesundheitsmagazin (<https://www.aok.de/pk/magazin/tag/ernaehrung-in-der-schwangerschaft/>) erhalten Sie wichtige Informationen zur Ernährung in der Schwangerschaft.
- Sollten im Zusammenhang mit der Schwangerschaft bzw. mit der Entbindung vom Arzt Arznei-, Verband-, Heil- oder Hilfsmittel verordnet werden, müssen für diese keine Zuzahlungen geleistet werden.
- Sie haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld von der AOK, wenn Sie als Mitglied mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind oder Ihnen als Mitglied Arbeitsentgelt aufgrund der Schutzfristen entfällt.
- Familienversicherte Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung können Mutterschaftsgeld bis zu einer Höhe von 210 € beim Bundesamt für Soziale Sicherung beantragen.
- Um Mutterschaftsgeld zu beantragen, benötigen Sie eine Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Geburtstermin. Diese stellt Ihnen Ihr Arzt oder Ihre Hebamme aus.
- Mutterschaftsgeld und vieles mehr können Sie bequem online beantragen. Melden Sie sich dafür am besten direkt im Onlineportal „Meine AOK“ an.
- Erkundigen Sie sich bei Ihrer AOK oder direkt im Onlineportal „Meine AOK“, welche Bonusprogramme Ihre AOK anbietet. Je nach Region richten sich die Angebote der AOK vor Ort speziell an Kinder oder sogar an die gesamte Familie.
- Das Mutterschaftsgeld wird für die Dauer des gesetzlichen Mutterschutzes gezahlt: sechs Wochen vor der Geburt, für den Entbindungstag selbst und die ersten acht Wochen nach der Geburt.

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten

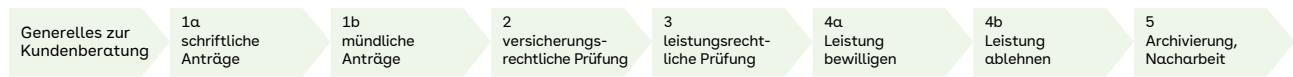


- Bei Mehrlings- und Frühgeburten verlängert sich das Mutterschaftsgeld von acht auf zwölf Wochen ab dem Entbindungstag.
- Wird beim Baby in den ersten acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung ärztlich festgestellt kann ein Antrag auf Verlängerung der Mutterschutzfrist bei der AOK gestellt werden. In diesem Fall verlängert sich die Mutterschaftsgeldzahlung um weitere vier Wochen auf insgesamt zwölf Wochen ab dem Entbindungstag.
- Kommt Ihr Baby früher zur Welt als geplant, geht Ihnen dadurch kein Mutterschaftsgeld verloren. Denn bei einer Geburt vor dem errechneten Geburtstermin wird das Mutterschaftsgeld entsprechend länger gezahlt.
- Mitglieder der AOK erhalten, wenn sie Arbeitnehmerinnen, Auszubildende oder geringfügig Beschäftigte sind, maximal 13 € Mutterschaftsgeld pro Kalendertag von der AOK. Die Differenz zum Nettolohn zahlt der Arbeitgeber.
- Selbstständige, die mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erhalten von der AOK Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Das sind 70 % ihres beitragspflichtigen Arbeitseinkommens.
- Frauen, die Arbeitslosengeld I beziehen, bekommen Mutterschaftsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes.
- Bei Bezug von Bürgergeld erhalten Sie kein Mutterschaftsgeld. Allerdings erhöht sich Ihr Bürgergeld. Ab der 13. Schwangerschaftswoche können Sie einen Zuschuss zum Bürgergeld beantragen. Dafür müssen Sie einen Nachweis Ihrer Schwangerschaft dem Jobcenter vorlegen. Zusätzlich können Sie noch Leistungen für notwendige Erstausrüstungen beantragen.
- Frauen, die während ihrer Elternzeit ein weiteres Kind erwarten, zahlt die AOK maximal 13 € Mutterschaftsgeld pro Kalendertag.
- Für die Zeit, in der sich Elternzeit und neuer Mutterschutz überschneiden, zahlt der Arbeitgeber keinen Zuschuss zum Nettogehalt. Es besteht die Möglichkeit die Elternzeit mit Beginn der neuen Mutterschutzfrist beim Arbeitgeber zu beenden. In diesem Fall besteht dann auch ein Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers.
- Die AOK übernimmt die vereinbarten Kosten für die Entbindung im Krankenhaus, im Geburtshaus oder die Hausgeburt. Dazu zählen die ärztliche Behandlung, die Hebammenhilfe sowie der Aufenthalt in der Klinik oder im Geburtshaus für die Mutter und ihr neugeborenes Kind.
- Als werdende Mutter haben Sie Anspruch darauf, von einer zugelassenen Hebamme betreut zu werden. Sie unterstützt Sie in der Schwangerschaft, bei der Geburt und in den ersten Wochen danach. Die Kosten dafür übernimmt die AOK.
- Sie können eine Hebamme Ihres Vertrauens wählen, die Ihnen in den letzten Schwangerschaftswochen jederzeit zur Verfügung steht und Sie während der Geburt begleitet. Diese Mehrleistung der „Hebammenrufbereitschaft“ wird von den AOKs unterschiedlich bezuschusst. Daher fragen Sie im Vorfeld die Höhe der Kostenerstattung bei Ihrer AOK an.



- Sie brauchen Rat bei medizinischen Fragen? Das Info-Telefon „AOK-Clarimedis“ steht AOK-Versicherten an 365 Tagen rund um die Uhr kostenfrei unter der Nummer 0800 1265265 zur Verfügung (u. a. auch bei Stillproblemen, Schwangerschaftsbeschwerden).
- Beim „AOK-Baby-Kind-Telefon“ erhalten Sie fachlich kompetente Antworten zu Fragen rund um die Gesundheit Ihres Kindes. Wir sind unter der folgenden Telefonnummer 0800 1265265 rund um die Uhr für Sie kostenfrei erreichbar.
- AOK-Clarimedis Videosprechstunde bietet AOK-Mitgliedern exklusiv und kostenfrei die Möglichkeit der Video-Telefonie z.B. bei Fragen zur Schwangerschaft und Geburt – mit unseren Hebammen – bequem von Ihrem eigenen Zuhause. Eine Terminanfrage für ein solches Video-Gespräch ist dabei ganz einfach online zu buchen.
- Ihnen ist aufgrund der Schwangerschaft oder der Entbindung die Weiterführung Ihres Haushaltes nicht mehr möglich? Es ist keine Person in Ihrem Haushalt, die Sie unterstützen kann? Dann können Sie eine Haushaltshilfe bei Ihrer AOK beantragen.
- Jetzt schon an den Versicherungsschutz Ihres neugeborenen Kindes denken. Ihr Kind ist bei der AOK kostenfrei familienversichert. Eine Ausnahme kann es geben, wenn Ihr Ehegatte privat versichert ist.
- Während des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld sowie während der Elternzeit, bleibt Ihre Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten. Während Versicherungspflichtige für diese Zeit beitragsfrei sind, zahlen freiwillig Krankenversicherte sowohl für die Kranken- als auch für die Pflegeversicherung Beiträge nach der jeweiligen Satzungsbestimmung der AOK. Ausnahme: Es besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf eine Familienversicherung nach § 10 SGB V.
- Beim Standesamt erhalten Sie nach Vorlage des Familienbuchs mehrere Ausfertigungen der Geburtsurkunde, die Sie für die Familienkasse (i.d.R. Agentur für Arbeit) zur Beantragung des Kindergeldes, für die Elterngeld auszahlende Stelle, für die Kirchengemeinde (falls das Kind getauft werden soll) und für den Antrag auf Mutterschaftsgeld für die AOK benötigen.
- Nach der Entbindung können Sie an einem Rückbildungskurs teilnehmen. Die AOK übernimmt die Kosten für bis zu zehn Kursstunden, wenn es sich bei der Kursleitung um eine von den Krankenkassen anerkannte Hebamme oder einen zugelassenen Physiotherapeuten handelt.
- Beantragen Sie rechtzeitig Elterngeld nach der Geburt des Kindes bei der zuständigen Elterngeldstelle. Denn dies wird rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf das Elterngeld eingegangen ist.

4.11 · Anträge auf Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft bearbeiten



- Die Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist beim Arbeitgeber zu beantragen, damit die Elternzeit unmittelbar im Anschluss an das Ende der Schutzfrist beginnen kann.
- Anspruch auf Elternzeit hat jede arbeitnehmende Person, egal ob Vater oder Mutter. Voraussetzung ist, dass die Person mit dem Kind in einem Haushalt lebt, das Kind betreut und erzieht und entweder keine oder nur eine Erwerbstätigkeit bis zu 32 Stunden wöchentlich ausübt.

Hinweis

Es waren lediglich 25 Tipps bzw. Informationen aufzuführen.