



X.4.22 Personal, Arbeits-, Tarif- und Besoldungsrecht, Personalstatistik, Personalverwaltungssystem (PVS) – Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

AnsprechpartnerIn:

Sabine Neitzel E-Mail: neitzel@gv.mpg.de Durchwahl: 1518 Referat Wiss. Nachwuchs, Intern. Max Planck Research Schools, Beruf und Familie, Betriebl. Gesundheitsmanagement, Nebengebiete (IIc) Abteilung Personal und Personalrecht (II)

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	1
2	Zuschuss der MPG zum Mutterschaftsgeld.....	2
2.1	Allgemeines.....	2
2.2	Anspruchsberechtigter Personenkreis.....	2
2.2.1	Anspruch auf Mutterschaftsgeld.....	2
2.2.2	Kalendertägliches Nettoeinkommen von mehr als 13 €.....	2
2.2.3	Kausalität.....	2
2.2.4	Keine Elternzeit.....	3
2.3	Anspruchshöhe.....	3
2.3.1	Referenzzeitraum.....	3
2.3.2	Zu berücksichtigendes Arbeitseinkommen.....	4
2.3.3	Verdiensterhöhungen und –verringerungen.....	4
2.3.4	Gesetzliche Abzüge.....	4
2.3.5	Umrechnung auf den Kalendertag unter Berücksichtigung von Ausfallzeiten.....	4
2.3.6	Abzug des kalendertäglichen Mutterschaftsgeldes.....	4
2.3.7	Berechnung in Sonderfällen.....	5
2.4	Anspruchsdauer und Fälligkeit.....	5
2.5	Steuer- und Beitragsfreiheit.....	5

1 Einführung

- 1 Die §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sehen für die Dauer der vor- und nachgeburtlichen Mutterschutzfristen ein absolutes Beschäftigungsverbot vor. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsverboten des Mutterschutzgesetzes erhalten Beschäftigte während dieser Beschäftigungsverbote keinen Mutterschutzlohn. Zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Grundlage wird ihnen stattdessen nach § 13 MuSchG ein Mutterschaftsgeld sowie nach § 14 ein Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld ausgezahlt. Ziel des Mutterschaftsgeldes sowie des Arbeitgeberzuschusses ist es, der Mutter die Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen zu ermöglichen.
- 2 Bei dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG handelt es sich um einen sozialrechtlichen Anspruch. Die Anspruchsvoraussetzung, die Auszahlung und die Höhe des Mutterschaftsgeldes sind abhängig davon, ob die Frau Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist (dann § 13 Abs. 1) oder nicht (dann § 13 Abs. 2). Für krankenversicherte Beschäftigte wird das Mutterschaftsgeld von der Krankenversicherung gezahlt. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes entspricht dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der vorgeburtlichen Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2

Vorgabe
extern

2 Zuschuss der MPG zum Mutterschaftsgeld

MuSchG (kalendertäglicher Nettolohn). Allerdings ist das von der Krankenkasse zu zahlende Mutterschaftsgeld auf höchstens 13 € kalendertäglich begrenzt. Übersteigt der von der Beschäftigten erzielte durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 €, hat der Arbeitgeber nach § 14 die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Da das von der Krankenkasse zu zahlende Mutterschaftsgeld einem monatlichen Nettolohn von ca. 390 € entspricht, ist die Zuschusspflicht des Arbeitgebers der Regelfall. Frauen, die nicht Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten nach Abs. 2 Mutterschaftsgeld unmittelbar vom Bund. Der Anspruch ist auf höchstens 210 € monatlich begrenzt.

- 3 Die folgende Darstellung beschränkt sich auf den von der MPG zu leistenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Die ausschließlich für die Krankenkasse geltenden Auszahlungs- und Berechnungsmodalitäten des § 13 MuSchG werden nicht erörtert.

**Wichtiger
Hinweis**

2 Zuschuss der MPG zum Mutterschaftsgeld

2.1 Allgemeines

- 4 Während es sich bei dem Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG um einen sozialrechtlichen Anspruch gegen die Krankenkasse oder den Bund handelt, wird der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG als ein lohnähnlicher, arbeitsrechtlicher Anspruch qualifiziert. Inhaltlich ist dieser auf die teilweise Fortzahlung des Arbeitsentgelts gerichtet.
- 5 Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld macht den größten Teil der Verdienstsicherung aus. Arbeitgeber werden durch ihn nicht unwesentlich belastet. Aus diesem Grund besteht nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) gegen die Krankenkasse, in der die betreffende Beschäftigte versichert ist, ein Anspruch auf Erstattung des gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Erstattet werden die gezahlten Bruttoentgelte. Die Finanzierung erfolgt über die U2-Umlage.

**Wichtiger
Hinweis**

2.2 Anspruchsberechtigter Personenkreis

2.2.1 Anspruch auf Mutterschaftsgeld

- 6 Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG haben nur Frauen, die einen Anspruch auf Zahlung von Mutterschaftsgeld gegen die Krankenkasse (§ 24 i Abs. 1, 2 S. 1 bis 4 und Abs. 3 SGB V) oder gegen den Bund (§ 13 Abs. 2 MuSchG) haben. Ferner müssen die Frauen entweder zu Beginn der Mutterschutzfristen in einem Arbeitsverhältnis zur MPG gestanden haben oder das Arbeitsverhältnis muss während der Schwangerschaft oder der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde aufgelöst worden sein.
- 7 Keinen Anspruch auf den Zuschuss haben Frauen, deren befristetes Arbeitsverhältnis vor oder während der Mutterschutzfrist endet. Bei einem Fristablauf nach Beginn der Mutterschutzfrist, wird der Zuschuss bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

**Vorgabe
extern**

**Wichtiger
Hinweis**

2.2.2 Kalendertägliches Nettoeinkommen von mehr als 13 €

- 8 Das kalendertägliche Nettoeinkommen der Beschäftigten muss 13 € überschreiten. Erst bei einer Differenz tritt die Zuschusspflicht nach § 14 Abs. 1 MuSchG ein.

2.2.3 Kausalität

- 9 Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld dient dem Ausgleich der durch die Beschäftigungsverbote entstehenden Nachteile. Die Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen muss deshalb die ausschließliche Ursache für den Verdienstaustausch sein. Hätte die Beschäftigte auch aus einem anderen Grund kein Arbeitsentgelt erhalten, so fehlt es an dieser Kausalität. Beispiele hierfür sind ein Streik oder unbezahlter Sonderurlaub während der Mutterschutzfristen.

**Vorgabe
extern**

2.2.4 Keine Elternzeit

- 10 Während einer Elternzeit besteht kein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 Abs. 4 MuSchG), weil in dieser Zeit die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses ruhen und deshalb keine Entgeltzahlungspflicht besteht. Gleiches gilt bei einer zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft oder der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist, wenn die Frau, wäre es nicht zur Auflösung gekommen, Elternzeit in Anspruch genommen hätte.
- 11 Eine erneute Schwangerschaft unterbricht nicht automatisch die Elternzeit. Die Beschäftigte kann aber wegen der Geburt eines weiteren Kindes die vorzeitige Beendigung der Elternzeit verlangen (§ 16 Abs. 3 S. 2 BEEG), was nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden kann. Ganz ohne Zustimmung kann abweichend hiervon die Elternzeit wegen Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 S. 3, 1. Halbsatz BEEG). Endet die Elternzeit, wird das ruhende Arbeitsverhältnis reaktiviert und es besteht dann für die Dauer der (ggfs. noch verbleibenden) Schutzfristen ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.
- 12 Das kalendertägliche Arbeitsentgelt (Rdnr. 14ff) bestimmt sich in diesem Fall entweder nach dem Dreimonatszeitraum vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch die Elternzeit (auch bei mehrjährigem Ruhen) oder es wird auf das Entgelt einer Vergleichsperson abgestellt (Rdnr. 26).
- 13 Hat die Beschäftigte während der Elternzeit von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, in Teilzeit weiter zu arbeiten, ist immer ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Für die Berechnung des kalendertäglichen Arbeitsentgeltes ist dann aber nicht das geringere Teilzeitentgelt zugrunde zu legen, sondern das Arbeitsentgelt, welches die Beschäftigte im Dreimonatszeitraum vor der Elternzeit erzielt hat. Ansonsten würden Beschäftigte bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit schlechter gestellt als Beschäftigte ohne vorherige Elternteilzeit. Die Inanspruchnahme von Elternzeit darf nach der gesetzgeberischen Wertung aber nicht zu Nachteilen führen.

Vorgabe
extern

Empfehlungen

Wichtiger
Hinweis

2.3 Anspruchshöhe

- 14 Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld beläuft sich auf die Differenz zwischen dem gezahlten Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Zur Ermittlung dieser Differenz muss dementsprechend
1. der maßgebliche Referenzzeitraum bestimmt,
 2. das im Referenzzeitraum gezahlte Arbeitseinkommen ermittelt,
 3. etwaige Verdiensterhöhungen und –kürzungen berücksichtigt,
 4. das Bruttoentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert und
 5. das ermittelte Einkommen unter Berücksichtigung von Ausfallzeiten auf den Kalendertag umgerechnet werden.

Vorgabe
extern

2.3.1 Referenzzeitraum

- 15 Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt wird nach § 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG auf der Basis der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Mutterschutzfrist errechnet. Wird der Lohn wöchentlich abgerechnet, werden stattdessen die letzten 13 Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist zugrunde gelegt. Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Hierunter fallen auch Zeiten der Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG und des Krankengeldbezuges (§§ 44 ff SGB V). Nicht diese, sondern das davor bezogene Arbeitsentgelt wird als Berechnungsgrundlage herangezogen. Der Referenzzeitraum wird entsprechend zurückverlegt.
- Beispiel:
- Für die Beschäftigte beginnt am 1. Juli die Mutterschutzfrist. Seit März ist sie arbeitsunfähig erkrankt. Die Beschäftigte erhält sechs Wochen Entgeltfortzahlung und danach Krankengeld. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird auf Grundlage der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Bezug der Entgeltfortzahlung berechnet.

Vorgabe
extern

2.3.2 Zu berücksichtigendes Arbeitseinkommen

- 16 Als Arbeitseinkommen wird das gesamte, im Referenzzeitraum erzielte Bruttoentgelt berücksichtigt. Zum Arbeitsentgelt zählen dabei auch etwaige Zuschläge und Zulagen. Einmalzahlungen bleiben außer Betracht. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Zahlungen im Rahmen des Aufwendungsersatzes (Fahrtkosten, Reisespesen etc.)
- 17 Ein Arbeitgeberzuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung im Sinne der §§ 257 SGB V, 61 SGB XI zählt nicht als Arbeitsentgelt.

Vorgabe
extern

Wichtiger
Hinweis

2.3.3 Verdiensterhöhungen und –verringerungen

- 18 Bei der Berechnung des Arbeitseinkommens sind nach § 14 Abs.1 S.3 MuSchG nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen wirksam werden, ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens zu berücksichtigen. Hierzu zählen allgemeine Tariferhöhungen, Erhöhungen wegen eines Stufenaufstiegs, Veränderungen eines Familienzuschlages wegen der Geburt des Kindes etc.
- 19 Ebenfalls zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstverringerungen, die in keinem Zusammenhang mit der Mutterschutzfrist stehen (z.B. Zurückstufung).

Vorgabe
extern

2.3.4 Gesetzliche Abzüge

- 20 Das ermittelte Bruttoarbeitsentgelt ist um die gesetzlichen Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, ggf. Kirchensteuer, Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen) zu vermindern. Maßgebend ist die im Referenzzeitraum eingetragene Lohnsteuerklasse.
- 21 Besteht der Verdacht, dass ein Steuerklassenwechsel ausschließlich mit dem Ziel einer Erhöhung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld vorgenommen wurde, kann die Berechnung auf Grundlage der bisherigen Steuerklasse vorgenommen werden. Beweispflichtig für ein solch rechtsmissbräuchliches Verhalten der Beschäftigten wäre bei einer streitigen Auseinandersetzung die MPG.

Vorgabe
extern

Wichtiger
Hinweis

2.3.5 Umrechnung auf den Kalendertag unter Berücksichtigung von Ausfallzeiten

- 22 Um den kalendertäglichen Zuschuss zu erhalten, wird das nach den obigen Grundsätzen bestimmte Nettoentgelt unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Kalendertage durch 90 geteilt. Bei einer Berechnung nach dem 13-Wochen-Zeitraum (7 Tage x 13 Wochen) ist das Entgelt durch 91 zu dividieren.

Beispiel:

Die Mutterschutzfrist beginnt am 13. August. Der maßgebliche Referenzzeitraum für die Berechnung des Zuschusses sind die Monate Mai, Juni und Juli. Hat die Beschäftigte in diesen Monaten ein monatliches Nettoentgelt von 1600 € erhalten, dann ergibt sich das kalendertägliche Nettoentgelt aus $4800:90=53,3$ €.

- 23 Gibt es im Referenzzeitraum Ausfallzeiten, so bleiben diese bei der Berechnung unberücksichtigt. Die Nichtberücksichtigung erfolgt durch eine entsprechende Kürzung der Zeiteinheit im Nenner.

Beispiel:

Die Mutterschutzfrist beginnt am 13. August. Vom 1. Mai bis zum 8. Juni hat die Beschäftigte Krankengeld bezogen. Maßgeblicher Referenzzeitraum für die Zuschussberechnung sind damit die Monate April, Juni und Juli (im Mai wurde kein Arbeitseinkommen bezogen). Hat die Beschäftigte im Referenzzeitraum ein Gesamt Nettoentgelt von 4300 € erzielt, so ist dieser Betrag durch 82 Kalendertage zu teilen (Ausfallzeit von 8 Tagen im Juni!).

Vorgabe
extern

2.3.6 Abzug des kalendertäglichen Mutterschaftsgeldes

- 24 Nach § 14 Abs.1 S.1 MuSchG wird nur ein Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem kalendertäglichen Nettoentgelt und dem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € geschuldet. Dementsprechend muss das kalendertägliche Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € abgezogen werden.

Vorgabe
extern

2 Zuschuss der MPG zum Mutterschaftsgeld

- 25 Unbeachtlich ist, ob und in welcher Höhe die Beschäftigte tatsächlich Mutterschaftsgeld erhält. Nach dem Wortlaut des § 14 MuSchG kommt es nur auf das Bestehen eines Anspruches auf Mutterschaftsgeld an.

2.3.7 Berechnung in Sonderfällen

- 26 Es können Situationen auftreten, in denen eine Berechnung des kalendertäglichen Nettoentgelts nach den aufgeführten Berechnungsschritten nicht möglich ist. Das Arbeitsverhältnis hat beispielsweise bei Beginn des Mutterschutzes noch keine drei Monate angedauert, die Beschäftigte war zuvor als Stipendiatin beschäftigt oder bei der Beschäftigten kann aus einem anderen Grund ein Durchschnittsentgelt nicht sinnvoll ermittelt werden. Für diese Fälle sieht § 14 Abs. 1 S. 6 MuSchG vor, dass dann das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen ist. Gemeint ist eine Beschäftigte mit gleichartigen Tätigkeiten.
- 27 Bei dieser Möglichkeit handelt es sich um einen Auffangtatbestand. Voraussetzung ist deshalb immer, dass das Arbeitsentgelt auch nicht durch ein Zurückgreifen auf weiter zurückliegende Referenzzeiträume ermittelt werden kann.

Wichtiger
Hinweis

2.4 Anspruchsdauer und Fälligkeit

- 28 Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist für die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld zu zahlen. Ein solcher besteht regelmäßig für die Dauer von sechs Wochen vor der Entbindung und von acht Wochen nach der Entbindung, bei Früh- und Mehrlingsgeburten für 12 Wochen nach der Entbindung. Bei Frühgeburten verlängert sich die Frist zusätzlich um den Zeitraum der vorgeburtlichen Mutterschutzfrist, die nicht in Anspruch genommen werden konnte.
- 29 Die Zahlungsverpflichtung der MPG erlischt mit einer Fehlgeburt, dem Tod der Mutter sowie mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 30 Der Zuschuss wird zum gleichen Termin ausgezahlt wie vorher das Arbeitsentgelt.
- 31 Die Institute sollten von der Beschäftigten einen Nachweis erbitten, dass und für welchen Zeitraum tatsächlich ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Die gesetzlichen Krankenversicherungen und das Bundesversicherungsamt stellen entsprechende Bescheinigungen aus.

Vorgabe
extern

Empfehlungen

2.5 Steuer- und Beitragsfreiheit

- 32 Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 d) EStG kein steuerpflichtiges Einkommen und unterliegt dementsprechend nicht dem Lohnsteuerabzug. Er unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt (§ 32 b Abs. 1 c) EStG).
- 33 Der Zuschuss ist nach § 1 Abs. 1 Nr. 6 SvEV nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und bleibt folglich in der Sozialversicherung beitragsfrei. Nach § 9 Abs. 1 DEÜV ist regelmäßig eine Unterbrechungsmeldung abzugeben.

Vorgabe
extern

Bearbeitet von Sandra Wittlinger am 09.12.2015