

FAQs zu Mutterschaftsleistungen während Kurzarbeit im Betrieb

WICHTIGER HINWEIS:

Zusammen mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beabsichtigt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den bestehenden Rechtsunsicherheiten bei der Leistungsgewährung für Schwangere entgegenzuwirken, die in Zeiten der Kurzarbeit im Mutterschutz sind oder von einem Beschäftigungsverbot betroffen sind. Die drei Bundesministerien haben dazu ein Orientierungspapier zu „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ erarbeitet, das vor allem Arbeitgebern Klarheit zu dem Verhältnis von Mutterschaftsleistungen und Kurzarbeit geben soll. Für die rechtsverbindliche Entscheidung über die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Die Erstattungsstellen für die Mutterschaftsleistungen sind die gesetzlichen Krankenkassen und das Bundesamt für Soziale Sicherung zuständig.

Das vollständige Orientierungspapier kann hier [\[Link\]](#) eingesehen werden.

1. Welche Auswirkung hat Kurzarbeit in meinem Betrieb, wenn ich in der Schwangerschaft oder Stillzeit einem Beschäftigungsverbot unterliege oder im Mutterschutz bin?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, sowie das Bundesministerium für Gesundheit sind sich einig, dass Mutterschaftsleistungen nach dem Mutterschutzgesetz Vorrang vor dem Kurzarbeitergeld haben sollen. Sie können also Mutterschutzlohn bzw. das Mutterschaftsgeld sowie einen Arbeitgeberzuschuss beziehen – mithin Leistungen in Höhe Ihres bisherigen Lohnes. Ihr Arbeitgeber kann sich seine Aufwendungen bei Mutterschaft über das sogenannte U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstatten lassen. Im Einzelfall obliegt die rechtsverbindliche Entscheidung zu diesen Fragen den zuständigen Stellen: Bundesagentur für Arbeit (Gewährung von Kurzarbeitergeld), gesetzliche Krankenkassen und das Bundesamt für Soziale Sicherung (Mutterschaftsgeld), gesetzliche Krankenkassen (Erstattung im Rahmen des U2-Verfahrens).

2. Welche Leistungen bekommen schwangere und stillende Frauen im Beschäftigungsverbot bzw. in der Mutterschutzfrist, wenn Kurzarbeit im Betrieb vereinbart ist?

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [\[Link\]](#) sollen schwangere und stillende Frauen während eines vollständigen Beschäftigungsverbots und in den Schutzfristen auch bei Kurzarbeit im Betrieb die vollen Mutterschaftsleistungen erhalten.

Für die Leistungen während eines vollständigen Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen würde dies bedeuten:

- Mutterschutzlohn wird in vollem Umfang gezahlt.
- Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser kann grundsätzlich über das U2-Verfahren gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AAG die Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts und der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen durch die Krankenkasse erreichen.

Für die Leistungen in den Schutzfristen würde dies bedeuten:

- Bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen werden Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss in vollem Umfang gezahlt.
- Die Krankenkassen oder das Bundesamt für Soziale Sicherung sind für die Gewährung des Mutterschaftsgeldes zuständig; der Arbeitgeber für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeber kann über das U2-Verfahren gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG die Erstattung des Zuschusses durch die Krankenkasse erreichen.

Die Praxis dazu ist allerdings derzeit noch uneinheitlich. Die vorherige Rücksprache über die Mutterschaftsleistungen im Beschäftigungsverbot und in den Schutzfristen mit den auszahlenden Stellen (i. d. R. Arbeitgeber und Krankenkasse bzw. Bundesamt für Soziale Sicherung) wird empfohlen. Die gemeinsame Rechtsauffassung [siehe oben, [Link](#)] kann dabei als Handreichung für eine mögliche Vorgehensweise herangezogen werden.

3. Wer trägt die Kosten für die Zahlung des Mutterschutzlohns von schwangeren und stillenden Frauen im Beschäftigungsverbot während Kurzarbeit im Betrieb?

Die Auszahlung des Mutterschutzlohns erfolgt durch den Arbeitgeber.

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [[Link](#)] kann der Arbeitgeber auch bei Kurzarbeit im Betrieb im Wege des so genannten U2-Verfahrens (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AAG) die Erstattung des fortgezählten Arbeitsentgelts (Mutterschutzlohns) und der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen erreichen. Zuständig für die Erstattungsentscheidung im Einzelfall ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitgeber die Umlageversicherung für die schwangere bzw. stillende Beschäftigte führt (in der Regel die Krankenkasse, bei der die schwangere bzw. stillende Beschäftigte versichert ist).

4. Wer trägt die Kosten für die Zahlung der Mutterschaftsleistungen während der Schutzfristen?

Mutterschaftsgeld wird von den Krankenkassen oder vom Bundesamt für Soziale Sicherung gewährt. Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitgeberzuschuss.

Nach der gemeinsamen Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [[Link](#)] kann der Arbeitgeber auch bei Kurzarbeit im Betrieb im Wege des so genannten U2-Verfahrens (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG) die Erstattung des Zuschusses erreichen. Zuständig für die Erstattungsentscheidung im Einzelfall ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitgeber die Umlageversicherung führt (in der Regel die Krankenkasse, bei der die Beschäftigte versichert ist).

5. Wie wird die Höhe des Mutterschutzlohns bzw. die der Mutterschaftsleistungen in den Schutzfristen berechnet?

Die Höhe des Mutterschutzlohns bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Die Höhe der Mutterschaftsleistungen in den Schutzfristen (Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss) bemisst sich nach dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist.

Insgesamt sollen dabei schwangere und stillende Beschäftigte grundsätzlich keine Einkommenseinbußen durch Beschäftigungsverbote oder in den Schutzfristen haben. So bleiben bei der Ermittlung der Leistungshöhe Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. Auch Lohnkürzungen, die infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, wirken sich nicht mindernd auf die Mutterschaftsleistungen aus.