

**Mutterschutz und Lohnfortzahlung:
Auswirkungen von Arbeitsunfähigkeit und
mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten für betroffene Frauen und Arbeitgeber**
Paul-J. Jansing

Werdende und stillende Mütter stehen unter dem besonderen Schutz des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Auf Grund ihrer besonderen Situation durch die Schwangerschaft und Stillzeit kann es bei Frauen, die einer Berufstätigkeit nachgehen, zu Inkompatibilitäten zwischen einerseits der gesundheitlichen Situation von Mutter und (ungeborenem) Kind und andererseits den Anforderungen durch die Arbeit und den Arbeitsplatzverhältnissen kommen.

Beschäftigungsverbote und Arbeitsunfähigkeit

Der Gesetzgeber hat zum Schutz von Mutter und Kind im Mutterschutzrecht zwei Arten von Beschäftigungsverboten vorgesehen:

- Ärztliches Beschäftigungsverbot (§3 Abs. 1 MuSchG)
- Weitere Beschäftigungsverbote (§4 MuSchG)

Während das ärztliche Beschäftigungsverbot auf individuelle Inkompatibilitäten – ohne dass es sich hierbei um eine Krankheit als solche handelt – abzielt, umfassen die weiteren Beschäftigungsverbote generelle Inkompatibilitäten durch Zusammentreffen von bestimmten Arbeits-(platz-)belastungen und Schwangerschaft (bzw. Stillzeit). In jedem Fall dürfen entsprechende Arbeitssituationen der Mutter nicht zugemutet werden. Ggf. ist es aber bei einem Beschäftigungsverbot nach §4 MuSchG möglich, den Arbeitsplatz umzugestalten oder (nachrangig) die werdende oder stillende Mutter (zumutbar) umzusetzen. Führen diese Maßnahmen nicht zum Erfolg oder liegt ein ärztliches Beschäftigungsverbot vor, ist die Mutter von der Arbeit freizustellen und ihr das Arbeitsentgelt nach §11 MuSchG ggf. bis zum Beginn der Mutterschutzfrist weiterzuzahlen.

Weiterhin kann eine Mutter auch (schwangerschaftsunabhängig) erkranken. In diesem Fall greift nach ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Rechtsgrundlage	für Mutter	Arbeitgeber
Lohnfortzahlung		
Ärztliches Beschäftigungsverbot § 3,1 MuSchG	100%ige Lohnfortzahlung	100%ige Erstattung der Kosten durch U2-Verfahren
weiteres Beschäftigungsverbot § 4 MuSchG	100%ige Lohnfortzahlung	100%ige Erstattung der Kosten durch U2-Verfahren
Arbeitsunfähigkeit	100%ige Lohnfortzahlung für sechs Wochen durch Arbeitgeber, danach Krankengeld	U1-Verfahren: frei wählbare, differenzierte Umlage- und Erstattungssätze. Satzungsabhängig 50 bis 85%ige Erstattung der Kosten

Die Grenzen zwischen einem ärztlichen Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG und einer Arbeitsunfähigkeit sind mitunter fließend. Folglich wird von den verschiedenen Beteiligten (aus unterschiedlichen Gründen) gefragt, welche finanziellen Folgen die verschiedenen Formen der Lohnfortzahlung für die Mutter und den Arbeitgeber haben.

Entgeltfortzahlung

Zunächst ist festzuhalten, dass die finanzielle Behandlung der beiden Arten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote identisch geregelt ist: Die Mutter hat Anspruch auf Fortzahlung des vollen Arbeitslohns durch den Arbeitgeber für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverbotes bis zum Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist.

Anders bzw. wie auch sonst außerhalb der Schwangerschaft/Stillzeit üblich verhält es sich bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Es erfolgt eine Lohnfortzahlung für bis zu sechs Wochen durch den Arbeitgeber¹, danach erhält die Mutter Krankengeld (in der Regel 70% des letzten Bruttolohns, maximal jedoch 90% des Nettolohns. Der Nettolohn errechnet sich aus dem Bruttolohn abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge).

Finanzieller Ausgleich für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist für beide Fälle basierend auf dem Aufwendungsausgleichsgesetz (novelliert zum 01.01.2006) finanziell (teil-)abgesichert. Für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall existiert das „U1“ Ausgleichsverfahren. Danach werden ihm umlagefinanziert je nach angebotener und versicherter Absicherungsquote 50 bis 85% der Lohnfortzahlungskosten⁴ erstattet.

Bei einer Lohnfortzahlung durch mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote kommt das „U2“-Ausgleichsverfahren zum Zuge. Hiernach werden dem Arbeitgeber 100% der Lohnfortzahlungskosten (zuzüglich des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen) erstattet. Seit Anfang 2006 ist das „U2“-Verfahren nicht mehr auf Betriebe bis 20 Mitarbeiter beschränkt, so dass alle Arbeitgeber hiervon profitieren.

Quelle:

Priv.-Doz. Dr. med. Paul-J. Jansing

Landesanstalt für Arbeitsschutz

Jansing, P.-J.: Mutterschutz und ... ISSN 1861- 6704 Prakt. Arb.med. 2006; 4: 33-34