

Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin

Besonderheiten bei der Entgeltfortzahlung im Falle eines Beschäftigungsverbot

Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

§ 3 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 MuSchG	§ 4 MuSchG i. V. m. §§ 4 u.5 MuSchArbV, § 8 MuSchG	§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG
Feststellung durch einen Arzt	Ausspruch durch den Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht	Gesetzliche Beschäftigungsverbote
Individuelle ärztliche Beschäftigungsverbote bedürfen eines ärztlichen Zeugnisses (nicht identisch mit Krankschreibung).	Generelle Beschäftigungsverbote, resultieren nicht aus dem Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin, sondern ergeben sich aus den für eine Schwangerschaft nicht geeigneten Arbeitsbedingungen.	Gesetzliche Beschäftigungsverbote bestehen in den letzten sechs Wochen vor und acht Wochen bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung.
Diese Beschäftigungsverbote können auf die gesamte Tätigkeit oder auf Teiltätigkeiten bzw. -zeiten angewendet werden.		Die werdende Mutter kann auf eigenen Wunsch in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden.
Die Kontrolle der Einhaltung erfolgt durch die Arbeitsschutzbehörde auf der Grundlage § 20 MuSchG. Hinweis: Die Arbeitsschutzbehörde kann auf der Grundlage § 4 Abs. 5 MuSchG feststellen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote des § 4 dieses Gesetzes fällt.		

§ 11 MuSchG - Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Muss die Arbeitnehmerin auf Grund von Beschäftigungsverboten ganz- oder teilweise mit der Arbeit aussetzen, ist ihr mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder Entlohnungsart wechselt.

§ 14 MuSchG - Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung erhält die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse (maximal 13 € pro Kalendertag) sofern sie gesetzlich krankenversichert ist. Ist sie es nicht oder wurde das Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst, erhält die werdende Mutter Mutterschaftsgeld auf Antrag vom Bundesversicherungsamt. Der Arbeitgeber gleicht den Differenzbetrag zum durchschnittlichen Nettobetrag mit einem Zuschuss aus.

Neuregelung für Arbeitgeber: Durch das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686) werden alle o.g. Leistungen (Anspruchsgrundlage: § 1 Abs. 2 u.3 AAG) auf Antrag durch das Ausgleichs und Umlageverfahren der Krankenkassen (U 2) ersetzt.

Die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist, (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) erstattet auf Antrag in vollem Umfang das vom Arbeitgeber nach § 11 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt, die nach § 14 Abs. 1 MuSchG gezahlten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld sowie die dafür zu tragenden Beiträge an Lohnnebenkosten. Dass gilt auch für Arbeitgeber die nur Auszubildende beschäftigen.

Für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig. Weitere Auskünfte erteilen die Arbeitsschutzbehörden. Die Adressen der sächsischen Arbeitsschutzbehörden und weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter <http://www.arbeitsschutz.sachsen.de/367.htm>