

# 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 (siehe Kasten):

- 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.

## § 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

...

## § 4 Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo

ist verboten. ...

### **Textkasten:**

*mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote*

Rechtsgrundlage für Lohnfortzahlung	Mutter	Arbeitgeber
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 Erstattungs-sätze. Satzungsabhängig 50 bis 85%ige Erstattung der Kosten

**Tabelle:**

Übersicht über die finanziellen Auswirkungen von Beschäftigungsverboten und Arbeitsunfähigkeit in der Schwangerschaft und Stillzeit für Mutter und Arbeitgeber

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 Arbeitgeber<sup>1</sup>, danach erhält die Mutter Krankengeld<sup>2</sup>.

**Finanzieller Ausgleich für den Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber ist für beide Fälle basierend auf dem Aufwandenausgleichsgesetz (novelliert zum 01.01.2006) finanziell (teil-)abgesichert<sup>3</sup>. Für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall existiert das „U1“ Ausgleichsverfahren. Danach werden ihm umlagefinanziert je nach angebotener und versicherter Absicherungsquote 50 bis 85% der Lohnfortzahlungskosten<sup>4</sup> 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) er-

## Zur Person

**Paul-J. Jansing, Jhg. 1955, Priv.-Doz. Dr. med.,** ist als Arzt bei der Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW tätig. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind stoffliche Mehrfachbelastungen und Kanzerogenese, berufliche Lärmexpositionen, Gestaltung von Büroarbeitsplätzen, berufliche Exposition gegenüber ionisierender Strahlung. Er ist neben der universitären Lehrtätigkeit an verschiedenen Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen beteiligt, u.a. als Referent der arbeitsmedizinischen Weiterbildungskurse der Ärztekammern Nordrhein und Westfalen-Lippe. Weitere Interessen gelten der medizinischen Ethik und theologischen Fragestellungen.



**Priv.-Doz. Dr. med. Paul-J. Jansing**  
Landesanstalt für Arbeitsschutz  
Nordrhein-Westfalen  
Ulenbergstr. 127-131  
D-40225 Düsseldorf

stattet. Seit Anfang 2006 ist das „U2“-Verfahren nicht mehr auf Betriebe bis 20 Mitarbeiter beschränkt, so dass alle Arbeitgeber hiervon profitieren.

**Zusammenfassung**

In der Tabelle sind die Auswirkungen der Lohnfortzahlung in Schwangerschaft und Stillzeit für die Mutter und den Arbeitgeber zusammenfassend dargestellt. Es bleibt festzuhalten, dass die finanziellen Folgen für beide Seiten durch gesetzliche Bestimmungen und Ausgleichs-

verfahren weitgehend abgedeckt sind. Nur im Krankheitsfall müssen die Mutter – wie auch sonst üblich – nach sechs Wochen und der Arbeitgeber durch die Teilerstattung im „U1“-Verfahren gewisse Einbußen hinnehmen. Hingegen sind bei Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG beide Seiten voll finanziell abgesichert.

**Literatur**

NN, Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), MuSchG, neugefasst durch Bek. v. 20. 6.2002, BGBl. (2002) I S. 2318; geändert durch Art. 32 G v. 14.11.2003, BGBl. (2003) I S. 2190

NN, Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwandenausgleichsgesetz), AufAG, BGBl. (2005) I S. 3686

NN, Entgeltfortzahlung, Broschüre aus der Reihe PRAXIS AKTUELL der AOK – Die Gesundheitskasse, Hrsg. und Verlag: CW Haarfeld GmbH, Essen, Stand 01.01.2006

- 1 Eine längere Lohnfortzahlung kann tarifvertraglich vereinbart sein.
- 2 in der Regel 70% des letzten Bruttolohns, maximal jedoch 90% des Nettolohns. Der Nettolohn errechnet sich aus dem Bruttolohn abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge.
- 3 Für die Teilnahme der Arbeitgeber am U1-Verfahren gilt für alle Unternehmen einen Beschäftigtenhöchstgrenze (bis 30 Arbeitnehmer)
- 4 Die Höhe der Absicherung im „U1“ Ausgleichsverfahren ist abhängig von der Satzung der Umlagekasse und kann ggf. in einem bestimmten Rahmen (beitragsabhängig) vom Arbeitgeber frei gewählt werden.