

Was bedeutet die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber?

Die Nachricht einer bei einer Arbeitnehmerin bestehenden Schwangerschaft ist bei deren Arbeitgeber zumeist mit Panikattacken einhergehend. Hintergrund hierfür sind der durch den Ausfall der Arbeitnehmerin gestörte Arbeitsablauf im Betrieb sowie der vermutete hohe Kostenanfall. Dabei ist insbesondere letztgenannter Aspekt zumeist unbegründet, was u.a. auch aus nachstehendem Überblick hervorgehen soll:

Im Normalfall setzt die schwangere Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist fort. Diese beginnt sechs Wochen vor der errechneten Niederkunft (auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin auch später) und endet acht Wochen nach der Kindsgeburt. Insgesamt erstreckt sich die **Mutterschutzfrist** somit über **99 Tage**. Dabei kann sie sich auch verlängern (bspw. im Fall von Früh- oder Mehrlingsgeburten um 4 Wochen).

Mit Beginn der Mutterschutzfrist endet die Verpflichtung des Arbeitgebers, Gehaltszahlungen zu leisten. Statt dessen hat er für die Dauer der Mutterschutzfrist ggf. einen **Zuschuss zum Mutterschutzgeld** zu erbringen. Das eigentliche Mutterschutzgeld erhält die Arbeitnehmerin von der Krankenkasse; es entspricht dem in der Vergangenheit von ihr verdienten Nettoentgelt, höchstens jedoch EUR 13,00 (bezogen auf den Kalendertag). Der sich u.U. ergebende Differenzbetrag zwischen dem maximalen Mutterschutzgeld in Höhe von EUR 13,00 und dem bisherigen kalendertäglichen Nettoentgelt der Arbeitnehmerin stellt den vom Arbeitgeber zu leistenden Zuschuss dar. Dieser Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Er wird dem Arbeitgeber auf Antrag aus der Umlageversicherung 2 vollständig erstattet.

Nach der Niederkunft haben die Kindseltern grundsätzlich die Möglichkeit, **Elternzeit** von maximal dreijähriger Dauer (ab Niederkunft) in Anspruch zu nehmen. Diese darf ggf. auch geteilt oder – dann allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitgebers – auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden. Auch wenn ein Anspruch auf Elternzeit besteht, ist diese beim Arbeitgeber fristgerecht (spätestens 6 Wochen vor dem sich unmittelbar an die Geburt bzw. die Mutterschutzfrist anschließenden Beginn; ansonsten 8 Wochen vor Beginn) zu beantragen.

Kommt eine in Elternzeit befindliche Arbeitnehmerin erneut nieder, entsteht ein erneuter Anspruch auf (ab Kindsgeburt) dreijährige Elternzeit. Während der Elternzeit bestehen keine Zahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers.

Während der Elternzeit kann (in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anrecht!) die diese beanspruchende Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einer Teilzeitbeschäftigung (sofern diese nicht beim Hauptarbeitgeber ausgeübt wird, sollte vor Tätigkeitsbeginn abgeklärt werden, ob sie aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen überhaupt gebilligt wird) bis zu maximal 30 Stunden pro Woche nachgehen, ohne dass dadurch der Status der Elternzeit unterbrochen wird. Die Vergütung für eine solche Teilzeitbeschäftigung ist steuer- und sozialversicherungsrechtlich nach den üblichen Kriterien (pflichtig, geringfügige Beschäftigung etc.) zu beurteilen. Im Falle einer erneuten

Schwangerschaft würde ein solcher Vergütungsanspruch gleichfalls einen Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschutzgeld bzw. Mutterschutzlohn (siehe hierzu die nachstehenden Ausführungen) bedingen.

Auch für die Dauer der beschäftigungslosen Elternzeit ist nach wie vor Betriebszugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gegeben. Ein Anspruch auf Erholungsurlaub, Partizipation an Gratifikationsleistungen etc. ist diesbezüglich jedoch – im Gegensatz zum Zeitraum der Mutterschutzfrist – nicht gegeben. Nach Ablauf der Elternzeit wird das Beschäftigungsverhältnis wie vor Beginn der Mutterschutzfrist / Elternzeit fortgeführt, wobei sich diese Fortführung auf Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses bezieht.

Die **arbeitgeberseitige Kündigung** einer schwangeren oder in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin ist aufgrund eines besonderen Kündigungsschutzes **nicht möglich**. Demgegenüber besteht jedoch für eine Arbeitnehmerin die Möglichkeit (innerhalb der Mutterschutzfrist sogar ohne Einhaltung einer Frist), das Beschäftigungsverhältnis aufzukündigen. Selbstverständlich ist auch eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in beiderseitigem Einverständnis zulässig, was jedoch aufgrund der nicht mehr gegebenen Möglichkeit, Abfindungszahlungen steuer- und sozialversicherungsfrei erbringen zu können nur noch vereinzelt praktiziert werden dürfte.

Auf diese Art und Weise besteht zugunsten einer schwangeren Arbeitnehmerin im Prinzip bis zum Ende der Elternzeit eine Arbeitsplatzgarantie. Es empfiehlt sich vor diesem Hintergrund, mit dem ersatzweise eingestellten Personal lediglich zeitlich begrenzte Verträge abzuschließen.

Vorstehend beschriebener „üblicher“ Ablauf kann jedoch durch **Besonderheiten** auch entsprechende Veränderungen erfahren: So kann beispielsweise für die Beschäftigung der Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft ein gesetzliches **Beschäftigungsverbot** (bspw. bei Kontakt der Arbeitnehmerin mit Blut, Röntgenstrahlung etc., unabwendbare Notwendigkeit zu ständigem Stehen usw.) bestehen. Auch kann vom behandelnden Arzt ein Beschäftigungsverbot aufgrund des Mutterschutzgesetzes ausgesprochen werden, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet sind. In diesem Fall ist der betroffenen Arbeitnehmerin das steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt vom Arbeitgeber als **Mutterschutzlohn** bis zum Beginn der Mutterschutzfrist weiter zu zahlen, ohne dass sie ihrer Tätigkeit nachkommen muss. Die zeitliche Befristung für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall greift in diesem Bereich – mangels Erkrankung – nicht. Mutterschutzlohn sowie die – u.U. pauschalierten – Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung werden dem Arbeitgeber auf Antrag aus Mitteln der Umlageversicherung 2 erstattet.

Liegt demgegenüber jedoch eine Erkrankung der Arbeitnehmerin während der bestehenden Schwangerschaft vor, gelten die üblichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, so dass die Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber nur für sechs Wochen (42 Tage) zu leisten ist. In diesem Bereich ist u.U. ein anteiliger Kostenerstattungsanspruch des Arbeitgebers aus der Umlageversicherung 1 gegeben.

Alle Zahlungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmerin (Gehalt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutzlohn, Zuschuss zum Mutterschutzgeld etc.) sind im Rahmen der Lohnbuchführung abzurechnen und auf dem Lohnkonto der betreffenden Arbeitnehmerin zu vermerken. Teilweise fließen diese Beträge auch in die – einen Rentenanspruch begründende – Jahresentgeltmeldung zur Sozialversicherung bzw. die Jahreslohnsteuerbescheinigung ein.

Die vorgenannten **Erstattungsanträge** des Arbeitgebers betreffend Leistungen aus den Umlageversicherungen 1 und 2 sollten von der die Lohn- und Gehaltsbuchführung fertigenden Steuerberatungskanzlei gestellt werden, da diese über alle hierfür benötigten Daten verfügt. Sprechen Sie die Sie diesbezüglich betreuende Kanzlei im Zweifelsfall auf diesen Punkt an.