

**Stellungnahme
des GKV–Spitzenverbandes
vom 24.03.2016**

**zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuregelung
des Mutterschutzrechts
vom 03.03.2016**

GKV–Spitzenverband
Reinhardtstraße 28, 10117 Berlin
Telefon 030 206288-0
Fax 030 206288-88
politik@gkv-spitzenverband.de
www.gkv-spitzenverband.de



Inhaltsverzeichnis

I. Stellungnahme zum Referentenentwurf	3
Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG]).	4
§ 3 Schutzfristen	4
§ 7 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung	6
§ 16 Mutterschutzlohn	8
§ 17 Mutterschaftsgeld.....	9
§ 18 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.....	10
§ 19 Ermittlung des Durchschnittsentgelts	12
Artikel 5 (Folgeänderungen).....	15
§ 24i Mutterschaftsgeld.....	15

I. Vorbemerkung

Mit dem vorgelegten Entwurf zur Reform des Mutterschutzgesetzes soll das Mutterschutzrecht grundlegend an veränderte gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen angepasst werden. Insbesondere soll eine Fortführung der Erwerbstätigkeit von Frauen während der Schwangerschaft und Stillzeit erleichtert werden, die die mutterschutzrechtlichen Anforderungen angemessen berücksichtigt. Zudem soll berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt werden. Für Frauen, die ein Kind mit Behinderung bekommen haben, wird die Schutzfrist nach der Geburt verlängert. Zur besseren Umsetzung des Mutterschutzes soll ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet werden, dessen Empfehlungen Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten sollen.

Im Folgenden nimmt der GKV-Spitzenverband zu den die gesetzliche Krankenversicherung und soziale Pflegeversicherung unmittelbar berührenden Rechtsänderungen Stellung; zu den primär arbeitsrechtlichen Bestimmungen enthält sich der GKV-Spitzenverband einer Bewertung. Da es sich bei dem von den Krankenkassen gezahlten Mutterschaftsgeld anerkannter Maßen um eine versicherungsfremde Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung handelt, die mit der vorgelegten Reform – wenn auch nur geringfügig – ausgedehnt wird, ist darüber hinaus auf folgenden fiskalischen Aspekt hinzuweisen. Bereits heute deckt die zur pauschalen Abgeltung der versicherungsfremden Leistungen der Krankenkassen gezahlte Bundesbeteiligung nach § 221 SGB V die tatsächlich von den Krankenkassen getragenen versicherungsfremden Aufwände nicht. Insofern sei an dieser Stelle daran erinnert, dass der Bund seiner Verantwortung nachkommen sollte, den vollständigen Ersatz der versicherungsfremden Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sicherzustellen.

II. Stellungnahme zum Referentenentwurf

Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG])

§ 3 Schutzfristen

A) Beabsichtigte Neuregelung

Durch die Regelung sollen die Vorgaben der bisherigen §§ 3 Absatz 2, 5 Absatz 2 und 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) zusammengefasst werden. Dabei werden die Begriffe der Schutzfrist vor bzw. nach der Entbindung gesetzlich definiert. Weiterhin soll eine Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung von acht auf zwölf Wochen erfolgen, sofern vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX ärztlich festgestellt wird.

B) Stellungnahme

Die Neustrukturierung und Zusammenfassung der verschiedenen bisher bestehenden Regelungen, die damit verbundene bessere Verständlichkeit und die Verklarung der Regelungen werden begrüßt.

Die Intention, die nachgeburtliche Schutzfrist bei Geburt eines Kindes mit Behinderung von bisher acht auf zukünftig zwölf Wochen zu verlängern, kann nachvollzogen werden. Dabei wird auf das Vorliegen einer Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX verwiesen und in der Begründung zum Referentenentwurf – ohne weitere Differenzierung etwa nach dem Grad der Behinderung – generell angenommen, dass behinderte Kinder in der ersten Zeit nach der Entbindung häufig einen erhöhten Pflegebedarf haben bzw. die Behinderung des Kindes mit besonderen Anforderungen und oft auch psychischen Belastungssituationen für die Mutter einhergehen. Die verlängerte Schutzfrist soll demnach nicht von der Prüfung des tatsächlichen Pflegebedarfes oder des Grades der Behinderung des Kindes abhängig sein. Deshalb sollte im Interesse der Rechtsklarheit im Gesetzeswortlaut anstelle des unspezifischen Verweises auf § 2 SGB IX, der in Absatz 1 allgemein den Begriff der Behinderung (Satz 1), darüber hinaus die drohende Behinderung (Satz 2) und in den Absätzen 2 und 3 die Schwerbehinderung sowie Sachverhalte der Gleichstellung bei einer Schwerbehinderung definiert, wie in § 10 Abs. 2 Nr. 4 SGB V ein spezifischer Verweis auf eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX erfolgen.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass – anders als in der Begründung zum Referentenentwurf dargestellt – der Leistungsumfang des MuSchG mit dieser Regelung erweitert wird und zu einer – wenn auch nur geringen – Erhöhung der Haushaltsausgaben und des Erfüllungsaufwandes für Arbeitgeber und Krankenkassen sowie des Erfüllungsaufwandes der Ärzte für die Ausstellung von Bescheinigungen führt.

C) Änderungsvorschlag

In § 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 MuSchG (nF) wird hinter der Angabe „§ 2“ der Text „Absatz 1 Satz 1“ eingefügt.

Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG])

§ 7 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

A) Beabsichtigte Neuregelung

Der Schutz der Gesundheit von Frauen und ihren (ungeborenen) Kindern soll während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit gewährleistet werden. Hierzu hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen alle notwendigen Maßnahmen zu treffen. So sollen die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gestärkt und berufliche Nachteile vermieden werden.

Weiterhin soll für den betrieblichen Gesundheitsschutz im Mutterschutzrecht der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung eingeführt werden. Unverantwortbar soll eine Gefährdung sein, wenn sie nicht hinnehmbar ist. Dabei soll eine Abwägung zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass eine Gesundheitsbeeinträchtigung eintritt, und der Schwere des möglichen Schadens erfolgen.

Der Gesetzesvorschlag sieht in Absatz 6 Regelungen zur Tragung der in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten vor. Danach darf der Arbeitgeber die entstehenden Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen nicht den Frauen auferlegen und muss in diesem Zusammenhang auch die Kosten für auf sein Verlangen vorzulegende Zeugnisse, etwa die Bescheinigung über die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung nach § 13 Absatz 2 MuSchG (nF), übernehmen.

B) Stellungnahme

Zu § 7 Absatz 6 Satz 2

Die Regelung des Absatz 6 Satz 2 entspricht weitgehend dem Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 3 MuSchG. Ausweislich der Begründung zum Referentenentwurf soll die Verpflichtung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber jedoch nicht für Zeugnisse und Bescheinigungen bestehen, die kraft Gesetzes zu erstellen sind. Diesbezüglich wird exemplarisch die Bescheinigung über ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 14 MuSchG (nF) genannt. In diesem Fall sollen die entstehenden Kosten für gesetzlich versicherte Frauen durch die Krankenkasse übernommen werden.

Bei einem ärztlichen Beschäftigungsverbot im Sinne des § 14 MuSchG (nF) handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot, welches außerhalb der Schutzfristen nach § 3 MuSchG (nF) liegt. In diesen Fallgestaltungen hat der Arbeitgeber Mutterschutzlohn gemäß § 16 MuSchG (nF) zu zahlen. Ein Anspruch auf Leistungen der Krankenkasse besteht insoweit nicht. Daher wird die

ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen eines solchen Beschäftigungsverbots ausschließlich als Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber ausgestellt und steht in keinem Zusammenhang mit Leistungen der Krankenkasse. Nach § 73 Absatz 2 Satz 1 Nummer 9 SGB V umfasst die vertragsärztliche Versorgung die Ausstellung von Bescheinigungen und Erstellung von Berichten, die die Krankenkassen oder der Medizinische Dienst der Krankenversicherung zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben oder die die Versicherten für den Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts benötigen (s. auch § 3 BMV-Ä). Da das ärztliche Zeugnis nach § 14 MuSchG (nF) in keinerlei Zusammenhang mit Leistungsansprüchen gegenüber der Krankenkasse steht und damit von ihr nicht zur Durchführung gesetzlicher Aufgaben benötigt wird, kann die Ausstellung dieses Zeugnisses nicht Bestandteil der vertragsärztlichen Versorgung sein. Ohne ausreichende Rechtsgrundlage ist die in der Begründung zum Referentenentwurf dargestellte Kostenübernahme durch die Krankenkassen aber nicht möglich. Die diesbezüglichen Aussagen in der Begründung sollten zur Vermeidung von Missverständnissen ersatzlos gestrichen werden.

C) Änderungsvorschlag

In der Begründung zu § 7 Absatz 6 Satz 2 MuSchG (nF) werden die Sätze „Für gesetzlich versicherte Frauen tragen in diesen Fällen die Krankenkassen die Kosten. Den Frauen entstehen insoweit keine Kosten.“ ersatzlos gestrichen.

Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG])

§ 16 Mutterschutzlohn

A) Beabsichtigte Neuregelung

Entsprechend der bisherigen Regelungen zum Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (§ 11 MuSchG) wird der Arbeitgeber verpflichtet, während Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Geburt das durchschnittliche Arbeitsentgelt zu zahlen. Die Regelungen zur Berechnung des Durchschnittsentgelts werden in § 19 MuSchG (nF) zusammengefasst.

B) Stellungnahme

Die Regelungen entsprechen weitgehend dem Regelungsgehalt des bisherigen § 11 MuSchG. Zur notwendigen Ersetzung des Begriffs Durchschnittsentgelt durch den Begriff des durchschnittlichen Arbeitsentgelts siehe nachfolgende Ausführungen zu § 18 MuSchG (nF).

C) Änderungsvorschläge

In § 16 MuSchG (nF) werden in Satz 1 das Wort „Durchschnittsentgelts“ und in Satz 3 das Wort „Durchschnittsentgelt“ durch die Worte „durchschnittlichen Arbeitsentgelts“ bzw. „durchschnittliche Arbeitsentgelt“ ersetzt.

In § 16 Satz 3 MuSchG (nF) wird das Wort „Entgelt“ durch „Arbeitsentgelt“ ersetzt.

Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG])

§ 17 Mutterschaftsgeld

A) Beabsichtigte Neuregelung

Die bisherigen Vorgaben zum Mutterschaftsgeld sollen in redaktionell angepasster Form übernommen werden.

In Absatz 1 wird der Anspruch auf Mutterschaftsgeld für Frauen geregelt, die Mitglied einer Krankenkasse sind. Durch den Verweis auf die ebenfalls geänderten Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (hier: § 24i SGB V) kann die Regelung des bisherigen § 13 Absatz 3 MuSchG, wonach Frauen, die während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld erhalten, entfallen.

In Absatz 2 wird der Anspruch auf Mutterschaftsgeld für die Frauen geregelt, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind.

B) Stellungnahme

Die geplanten Änderungen entsprechen dem Regelungsgehalt des bisherigen § 13 MuSchG. Soweit bei der sprachlichen und inhaltlichen Anpassung auf einzelne Regelungen des bisherigen § 13 MuSchG verzichtet wird, ist dies sachgerecht, da sich entsprechende Ansprüche und Voraussetzungen aus § 24i SGB V, auf den verwiesen wird, unmittelbar ergeben.

C) Änderungsvorschlag

Keiner.

Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG])

§ 18 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

A) Beabsichtigte Neuregelung

Die Regelungen des bisherigen § 14 MuSchG zum Anspruch und zur Höhe des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld sollen in geänderter Struktur und in redaktionell überarbeiteter Form beibehalten werden. Die Regelungen zur Berechnung des Durchschnittsentgelts werden in § 19 MuSchG (nF) zusammengefasst.

Nach Absatz 1 haben Frauen einen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,00 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Durchschnittsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung, sofern sie in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer zulässigen Kündigung endet oder der Arbeitgeber den Zuschuss wegen einer Insolvenz nicht zahlen kann, soll gemäß Absatz 2 der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch die für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständige Stelle übernommen werden.

In Absatz 3 wird klargestellt, dass während einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht, außer es wird eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit geleistet.

B) Stellungnahme

Die Neustrukturierung der Regelungen zum Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, die weitestgehend den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 MuSchG entsprechen, ist sachgerecht. Die in diesem Zusammenhang vorgesehene Klarstellung in Absatz 2, dass der Arbeitgeber den Zuschuss bei zulässig gekündigtem Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses trägt, wird begrüßt.

Die Streichung der Regelung des bisherigen § 14 Absatz 4 MuSchG, wonach der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Zeit entfällt, in der Frauen Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht zulässig vom Arbeitgeber aufgelöst worden wäre, ist sachgerecht. Nach § 16 Absatz 3 Satz 3 BEEG können Frauen ihre Elternzeit vorzeitig wegen des Beginns einer neuen Schwangerschaft beenden, sodass die bisherige Regelung in der Praxis keine Auswirkung mehr haben dürfte.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch, dass anstelle des bisher im MuSchG wie auch im SGB V verwendeten und durch § 14 SGB IV in Verbindung mit der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) näher bestimmten Begriffs des Arbeitsentgelts der unbestimmte Begriff des Durchschnittsentgelts eingeführt wird. Sachgründe, weshalb hier vom Begriff des Arbeitsentgelts abgewichen wird, sind nicht erkennbar. Soweit mit dem Begriff des Entgelts dem durch § 1 Absatz 2 Satz 2 MuSchG (nF) erweiterten Anwendungsbereich des Gesetzes Rechnung getragen werden soll, wird hierin kein hinreichender Sachgrund gesehen, den Begriff des Arbeitsentgelts im MuSchG insgesamt und im durch Artikel 5 zur Änderung vorgesehenen § 24i SGB V durch den unbestimmten Begriff Entgelt zu ersetzen und damit neue Rechtsfragen aufzuwerfen. Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gesetzes dient ausweislich der Begründung des Referentenentwurfs im Wesentlichen der Zielsetzung, auch in Fallgestaltungen, in denen kein Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnis vorliegt, die insbesondere auch außerhalb der wirtschaftlichen Absicherung liegenden Schutzrechte des MuSchG einzuräumen. Sofern Bedarf gesehen wird, dem Begriff des Arbeitsentgelts für besondere Personengruppen eine von § 14 SGB IV abweichende Bedeutung zuzumessen, sollte dies in § 2 MuSchG (nF) unter Begriffsbestimmungen erfolgen.

C) Änderungsvorschläge

In § 18 Absatz 1 Satz 1 MuSchG (nF) werden die Worte „kalendertäglichen Durchschnittsentgelt“ durch die Worte „durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt“ ersetzt.

In § 18 Absatz 3 Satz 2 MuSchG (nF) wird das Wort „Entgelt“ durch „Arbeitsentgelt“ ersetzt.

Artikel 1 (Gesetz zum Schutz von Müttern am Arbeitsplatz [Mutterschutzgesetz – MuSchG])

§ 19 Ermittlung des Durchschnittsentgelts

A) Beabsichtigte Neuregelung

Mit dieser Regelung sollen die bisher in Teilen unterschiedlichen Berechnungsweisen für den Mutterschutzlohn, das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vereinheitlicht werden. Hierzu werden die Vorgaben zur Bestimmung des Berechnungszeitraumes und insbesondere zur Ermittlung des Durchschnittsentgelts gleichlautend zusammengefasst. Dabei wird u.a. klargestellt, dass Zeiten nicht berücksichtigt werden sollen, in denen kein Entgelt erzielt wurde und dass im Falle einer noch nicht drei Monate andauernden Beschäftigung der kürzere Zeitraum als Berechnungszeitraum zugrunde gelegt werden soll. Darüber hinaus soll durch die Norm festgelegt werden, welche Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts nicht zu berücksichtigen sind bzw. wie mit dauerhaften Änderungen der Entgelthöhe während oder nach dem Berechnungszeitraum umgegangen werden soll.

B) Stellungnahme

Die Intention, eine kongruente Berechnung der Mutterschutzleistungen und damit eine Vereinfachung für alle Beteiligten, insbesondere für die Arbeitgeber, zu erzielen, kann nachvollzogen werden. Die Bündelung der Vorgaben für die Berechnung in einer Rechtsnorm wird begrüßt.

Zu § 19 Absatz 2 Satz 1

Zeiten ohne Arbeitsentgelt sollen zukünftig bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes generell unberücksichtigt bleiben. Dies widerspricht der aktuellen Praxis, wonach für Zeiten ohne Arbeitsentgelt danach differenziert wird, ob die Schwangere aufgrund unverschuldeter (z. B. Arbeitsunfähigkeit oder unbezahlten Urlaub) oder verschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielte. Bei verschuldeten Fehlzeiten werden diese Zeiten vollständig in den Berechnungszeitraum einbezogen, sodass das Mutterschaftsgeld aus dem entsprechend geringeren Arbeitsentgelt und dem vollständigen Berechnungszeitraum berechnet wird und damit dem durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitsentgelt entspricht. Durch die vorgesehene Neuregelung würden insofern Frauen, die verschuldete Fehlzeiten im Berechnungszeitraum aufweisen, im Zeitraum der Entgeltersatzleistung besser gestellt als im Zeitraum der Entgeltzahlung. Dies erscheint nicht sachgerecht. Die beabsichtigte Klarstellung sollte deshalb auf Fallgestaltungen unverschuldeter Fehlzeiten begrenzt werden, zumal § 19 Absatz 3 Nummer 2

MuSchG (nF) weiterhin dieses Verschuldensprinzip vorsieht und Entgeltkürzungen nur unberücksichtigt lässt, die infolge von unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten.

Zu § 19 Absatz 3

Die Inhalte der Nummern 1 und 2 entsprechen den bisherigen Regelungen des § 14 Absatz 1 Satz 4 MuSchG. Nummer 3 sieht eine Günstigkeitsprüfung für den Fall vor, dass die Frau während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet hat. Bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts soll dabei dem Grunde nach auf den Berechnungszeitraum vor der Elternzeit abgestellt werden, es sei denn, das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit führt zu höheren Mutterschutzleistungen. Diese Regelung ist sachgerecht.

Zu § 19 Absatz 4

Absatz 4 sieht eine nachrangige Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts anhand des durchschnittlichen kalendertäglichen Entgelts einer vergleichbar beschäftigten Person vor, sofern die Berechnung des tatsächlichen Durchschnittsentgelts der Frau nicht möglich ist. Diese Regelung entspricht der bisherigen Regelung in § 24i Absatz 2 Satz 4 SGB V.

Zu § 19 Absatz 5

Absatz 5 konkretisiert die bisher in §§ 11 und 14 MuSchG vorgesehenen Regelungen zum Umgang mit dauerhaften Entgeltänderungen bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts. Danach sollen dauerhafte Änderungen der Entgelthöhe, die während des Berechnungszeitraums wirksam werden, für den kompletten Berechnungszeitraum zugrunde gelegt werden. Ferner sollen Änderungen der Entgelthöhe, die nach dem Ende des Berechnungszeitraums wirksam werden, ab dem Tag ihrer Wirksamkeit berücksichtigt werden. Die Regelungen bewirken, dass die betroffenen Frauen so gestellt werden, als hätten sie durchgängig gearbeitet. Dies ist sachgerecht.

Wie bereits zu § 18 MuSchG (nF) dargestellt, wird die beabsichtigte Ersetzung des gesetzlich ausreichend hinterlegten Begriffs Arbeitsentgelt durch den unbestimmten Begriff des Entgelts als problematisch eingeschätzt. Vor diesem Hintergrund sollte auch in § 19 MuSchG (nF) durchgängig der Begriff Arbeitsentgelt verwendet werden.

C) Änderungsvorschläge

Die Überschrift zu § 19 MuSchG (nF) wird in „Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts“ geändert.

In § 19 Absatz 1 MuSchG (nF) wird das Wort „Durchschnittsentgelts“ ersetzt durch die Worte „durchschnittlichen Arbeitsentgelts“.

In § 19 Absatz 2 Satz 1 MuSchG (nF) werden die Worte „kein Entgelt“ durch die Worte „unverschuldet kein Arbeitsentgelt“ ersetzt.

In § 19 Absatz 3 MuSchG (nF) werden

- das Wort „Durchschnittsentgelts“ durch die Worte „durchschnittlichen Arbeitsentgelts“,
- in Nummer 2 das Wort „Entgeltkürzungen“ durch die Worte „Kürzungen des Arbeitsentgelts“ und
- in Nummer 3 das Wort „Teilzeiteinkommen“ durch die Worte „Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung“, das Wort „Durchschnittseinkommen“ durch die Worte „durchschnittliche Arbeitsentgelt“ sowie das Wort „Einkommen“ durch das Wort „Arbeitsentgelt“

ersetzt.

In § 19 Absatz 4 MuSchG (nF) werden das Wort „Durchschnittsentgelts“ durch die Worte „durchschnittlichen Arbeitsentgelts“ und das Wort „Entgelt“ durch das Wort „Arbeitsentgelt“ ersetzt.

In § 19 Absatz 5 MuSchG (nF) werden die Worte „Entgelthöhe“ jeweils ersetzt durch die Worte „Höhe des Arbeitsentgelts“.

Artikel 5 (Folgeänderungen)

Absatz 10 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 2

§ 24i Mutterschaftsgeld

A) Beabsichtigte Neuregelung

Bei den Änderungen handelt es sich um Folgeänderungen aufgrund der beabsichtigten Neufassung des MuSchG, die weitestgehend als redaktionell ausgewiesen sind. Zudem sollen die bisher in § 24i Absatz 2 SGB V enthaltenen ausführlichen Regelungen zur Ermittlung der Höhe des Mutterschaftsgeldes durch einen Verweis auf § 19 MuSchG (nF) ersetzt werden, der zukünftig alle Vorgaben für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts enthalten soll. Ferner wird durch den neuen Absatz 2 Satz 5 klargestellt, dass Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 MuSchG endet, ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe Krankengeld haben, sofern sie am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren. Gleiches gilt auch für Frauen, die zu Beginn der Mutterschutzfrist nicht mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, weil ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen einer Urlaubsabgeltung nach § 157 SGB III oder einer Sperrzeit nach § 159 SGB III ruht.

B) Stellungnahme

In § 24i Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 SGB V (nF) soll der bisherige Begriff „Arbeitsentgelt“ – wie im gesamten MuSchG – in „Entgelt“ geändert werden. Zur notwendigen Beibehaltung des Begriffs „Arbeitsentgelt“ bzw. „durchschnittliches Arbeitsentgelt“ siehe Ausführungen zu § 18 MuSchG (nF)

In § 24i Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 SGB V (nF) soll die im MuSchG vorgesehene Umstellung des Begriffes „Arbeitsverhältnis“ in „Beschäftigungsverhältnis“ nachvollzogen werden. Ausweislich der Begründung zu § 1 Absatz 2 Satz 1 MuSchG (nF) soll zur Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs des MuSchG der Arbeitnehmerbegriff des bisherigen § 1 Nummer 1 MuSchG (Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen) durch den Beschäftigtenbegriff gemäß § 7 Absatz 1 SGB IV ersetzt werden. Damit soll der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH-Urteil vom 11.10.2010, C-232/09, NJW 2011, 2343) entsprochen werden, um insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH zu erfassen, soweit sie unter den Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV fallen. Wie in der Begründung zum Referentenentwurf ausge-

führt, dient die ausdrückliche Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in den persönlichen Anwendungsbereich des MuSchG der Rechtssicherheit im Vollzug; die mutterschutzrechtlichen Vorschriften seien auch bisher bereits einzuhalten. Hingegen fänden die leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 16, 17 Absatz 2 und 18 MuSchG (nF) keine Anwendung, da Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frauen liegen. Wie bisher hätten sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld, soweit sie (freiwilliges) Mitglied einer Krankenkasse sind.

Diese Ausführungen verdeutlichen die Zielsetzung einer Klarstellung der geltenden Mutterschutzrechte (z.B. gesundheitlicher Mutterschutz, Schutz vor Diskriminierung, Kündigungsschutz). Aufgrund der eindeutigen Regelung des § 24i Absatz 1 Satz 1 SGB V bedarf es zur Einräumung eines Anspruchs auf Mutterschaftsgeld für den in Rede stehenden, freiwillig gesetzlich krankenversicherten Personenkreis keiner entsprechenden Ersetzung des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ durch den Begriff des „Beschäftigungsverhältnisses“ in § 24i SGB V.

In § 24i Absatz 2 Satz 1 SGB V (nF) wird ausgeführt, dass als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Entgelt der letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 2 Absatz 1 MuSchG (nF) gezahlt wird. Hier handelt es sich um ein redaktionelles Versehen; insoweit hier müsste auf § 3 MuSchG (nF) verwiesen werden.

Durch § 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 MuSchG (nF) soll eine Verlängerung der Schutzfrist nach Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen erfolgen. § 24i Absatz 3 Satz 1 SGB V legt die regelhafte Bezugsdauer des Mutterschaftsgeldes fest. An dieser Stelle müsste insofern die beabsichtigte Verlängerung der Schutzfrist nachvollzogen werden. Zudem sind die Aussagen redaktionell anzupassen, da im MuSchG (nF) nicht mehr von dem mutmaßlichen, sondern dem voraussichtlichen Tag der Entbindung die Rede ist.

C) Änderungsvorschläge

In Artikel 5 Absatz 10 werden folgende Änderungen vorgenommen:

- Nummer 2 Buchstabe a) Doppelbuchstabe aa) wird wie folgt gefasst: „In Satz 1 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „ § 3“ ersetzt.“,
- Nummer 2 Buchstabe a) Doppelbuchstabe bb) wird wie folgt gefasst: „In Satz 2 werden jeweils die Worte „Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 2“ durch die Worte „Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1“ ersetzt.“,

- Nummer 2 Buchstabe b) wird wie folgt gefasst: „Absatz 2 wird wie folgt gefasst: „(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 15 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts gilt § 19 des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.“ und
- Nummer 2 Buchstabe c) Doppelbuchstabe bb) wird wie folgt gefasst: „Dem Absatz wird folgender Satz angefügt: „Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.“

Darüber hinaus werden folgende Änderungen in § 24i Absatz 3 SGB V vorgenommen:

- Satz 1 wird wie folgt gefasst: „Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt.“
- Nach § 24i Absatz 3 Satz 1 wird folgender Satz 2 neu eingefügt: „Bei Mehrlings- und Frühgeburten sowie in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, verlängert sich der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nach Satz 1 auf die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung.“
- Die bisherigen Sätze 2, 3 und 4 werden die Sätze 3, 4 und 5. Im neuen Satz 3 wird das Wort „mutmaßlichen“ durch das Wort „voraussichtlichen“, im neuen Satz 4 das Wort „mutmaßliche“ durch das Wort „voraussichtliche“ und im neuen Satz 5 das Wort „mutmaßlichen“ durch das Wort „voraussichtlichen“ ersetzt.