



Presseinformation

Krankenversicherungsrecht

Frankfurt am Main, den 7. Januar 2021
1/2021

Keine Erstattung von Mutterschutzlohn für stillende Arbeitnehmerin

Krankenkasse lehnt Erstattung der Mutterschutzlohnkosten ab

Der Antragsteller betreibt eine Zahnarztpraxis für ästhetische Zahnheilkunde in Frankfurt am Main. Er fordert von der gesetzlichen Krankenkasse seiner angestellten Zahnärztin die Erstattung von knapp 200.000 Euro für die Zahlung eines monatlichen Mutterschutzlohnes in Höhe von fast 25.000 Euro seit März 2020, da seine Arbeitnehmerin ihr im März 2019 geborenes Kind über das erste Lebensjahr hinaus weiterhin stille und daher nicht beschäftigt werden dürfe. Die Krankenkasse lehnt eine Erstattung ab, da das Mutterschutzgesetz einen Schutz der stillenden Frau durch Gewährung von Stillpausen nur innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Geburt vorsehe.

Sozialgericht: Ein Beschäftigungsverbot während der Stillzeit ist ärztlich zu attestieren

Das Sozialgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung abgelehnt. Aus Sicht des Gerichts fehle der Nachweis über ein Beschäftigungsverbot für die Stillzeit. Die Arbeitnehmerin habe kein ärztliches Attest über den konkreten Stillumfang sowie etwaige, von ihrer Arbeit als Zahnärztin ausgehende, gesundheitliche Gefährdungen vorlegen können. Auch mit der vom Gericht angeforderten eidesstattlichen Versicherung habe sie keine konkreten Stillzeiten während ihrer Arbeitszeit glaubhaft machen können,

V.i.S.d.P. Richterin am Sozialgericht Beatrice Heinemann, 60327 Frankfurt am Main, Gutleutstraße 136,
Telefon (069) 1535-6786
Telefax (069) 1535-6877

E-Mail: pressestelle@sg-frankfurt.justiz.hessen.de;

Pressemitteilungen im Internet: <http://www.sg-frankfurt.justiz.hessen.de> und <http://www.sozialgerichtsbarkeit.de>

zumal ihr Kind tagsüber in einer Kindertagesstätte betreut werde. Der Antragsteller habe nicht nachweisen können, dass eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen zur Vermeidung von gesundheitlichen Gefährdungen seiner Arbeitnehmerin nicht möglich oder aufgrund unverhältnismäßigen Aufwandes unzumutbar sei. Weshalb ein Arbeitgeber die Nichterbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Fortzahlung eines derart hohen Entgeltes ohne Weiteres akzeptiert, erschloss sich dem Gericht in keiner Weise.

Keine Eilbedürftigkeit für Leistungen in der Vergangenheit

Darüber hinaus hat das Sozialgericht ausgeführt, dass eine einstweilige Anordnung für Zeiträume, die vor Antragstellung bei Gericht liegen, regelmäßig ausscheide. Eine dringende Notlage, die eine sofortige Entscheidung erfordert, sei für vergangene Zeiträume nicht gegeben. Eine Gefährdung der Existenz könne rückwirkend nicht behoben werden. Ferner sei der pauschale Hinweis des Antragstellers auf eine bestehende oder drohende wirtschaftliche Notlage auch in Pandemiezeiten nicht ausreichend, um die Eilbedürftigkeit glaubhaft zu machen.

Sozialgericht Frankfurt am Main, Beschluss vom 24. November 2020, Az.: S 34 KR 2391/20 ER.

Der Beschluss ist unter www.lareda.hessenrecht.hessen.de eingestellt.

Hinweise zur Rechtslage

§ 86b Sozialgerichtsgesetz

(2) (...) Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn eine solche Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint. (...)

§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz

(2) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkasse erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang (...) das vom Arbeitgeber nach § 18 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt.

§ 18 Mutterschutzgesetz

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. (...)

§ 13 Mutterschutzgesetz

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

- 1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.**
- 2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.**
- 3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.**