

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 01.06.2017 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen entsprochen worden ist.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass die Lohnfortzahlung für kranke Schwangere bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen in den ersten neun Monaten durch die Krankenkassen oder durch den Staat zu tragen sind.

Zu den Einzelheiten des Vortrags des Petenten wird auf die Unterlagen verwiesen.

Die Eingabe war als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt. Es gingen 28 Mitzeichnungen sowie 25 Diskussionsbeiträge ein.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung stellt sich auf der Grundlage einer Stellungnahme der Bundesregierung wie folgt dar:

Arbeitgeber erhalten bereits nach geltendem Recht (§ 1 Abs. 2 Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung, Aufwendungsausgleichsgesetz, AAG) von den Krankenkassen den vom Arbeitgeber gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuschG), das nach § 11 MuschG gezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten und die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden, von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, der gesetzlichen Kranken,- Pflege und Rentenversicherung vollumfänglich erstattet.

Die vom Petenten geforderte Leistung ist daher bereits durch das AAG geregelt. Das AAG regelt die zwei unterschiedlichen Umlageverfahren. Im sogenannten U 1-Verfahren werden den beteiligten Arbeitgebern die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erstattet, im U 2-Verfahren erfolgt der Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft.

Das Umlageverfahren U2 wurde in § 10 Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) mit Wirkung vom 1. Januar 1986 eingeführt, um Arbeitgeber finanziell von der Pflicht zur Zahlung des Mutterschutzlohnes zu entlasten. Das Umlageverfahren galt ursprünglich nur für Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern (die Anzahl der Mitarbeiter konnte durch Satzung der Krankenkassen auf 30 erhöht werden). Danach wurden den Arbeitgebern zunächst 80% des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld erstattet. 1996 wurde die Vorschrift dahingehend geändert, dass der Zuschuss in voller Höhe erstattet wurde. Aufgrund eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 18. November 2003 (1 BvR 302/96) wurde die Vorschrift nochmals geändert. Zum einen wurde die Umlagepflicht für das Umlageverfahren U2 auf alle Arbeitgeber ausgeweitet, d.h. auch Arbeitgeber mit über 20 Beschäftigten müssen am Umlageverfahren teilnehmen (und erhalten den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erstattet). Zum anderen wurde § 10 LFZG in das AAG überführt. Grund hierfür war die vom Bundesverfassungsgericht festgestellte Ungleichbehandlung von Betrieben, die der Umlagepflicht unterfielen, im Vergleich zu solchen, die ihr nicht unterfielen.

Soweit ausgeführt wird, dass schwangere Arbeitnehmerinnen häufig ihre Schwangerschaft nicht bekanntgeben, weil sie befürchten, keine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zu erhalten bzw. ihr Arbeitsverhältnis nicht in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis münden wird, ist Folgendes zu bemerken:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt den Schutz der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Nach § 7 AGG ist jegliche Benachteiligung am Arbeitsplatz wegen eines dieser Merkmale verboten. Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis können bei vielfältigen Maßnahmen entstehen. Bei der Einstellung, dem beruflichen Aufstieg, den Arbeitsbedingungen oder Beendigung der Beschäftigung. Für eine Benachteiligung trägt grundsätzlich die benachteiligte Person die Beweislast. Dieser kommt die Beweislastregelung in § 22 AGG zugute. Wenn danach im Streitfall eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmales z. B. wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Kann eine schwangere Arbeitnehmerin Indizien vorweisen, die eine Benachteiligung z. B. wegen einer Schwangerschaft und damit indizierte Benachteiligung wegen des Geschlechts belegen, kann ein Verstoß gegen das AGG vorliegen, der einen

Entschädigungsanspruch auslösen kann (z. B. Urteil LAG Köln vom 6. April 2009, 5 Ta 89/09).

Vor dem Hintergrund des Dargelegten vermag der Petitionsausschuss ein weiteres Tätigwerden nicht in Aussicht zu stellen und empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen entsprochen worden ist.