

*Urteil*

LAG Düsseldorf, § 14 Abs. 1 MuSchG,  
§ 200 RVO

**Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach  
Elternzeit**

*Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wegen der Geburt eines weiteren Kindes besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zuvor während einer Elternzeit ohne Lohnanspruch geruht hat.*

*(Leitsatz der Redaktion)*

Urteil des LAG Düsseldorf vom 30.06.2011, 5 Sa 464/11  
(Revision anhängig unter 5 AZR 652/11)

**Aus dem Sachverhalt:**

Die Parteien streiten über die Frage, ob der Klägerin ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt werden muss.

Die am 10.12.1971 geborene Klägerin ist seit dem 01.12.2001 bei dem Beklagten als Tierärztin beschäftigt. Ihr Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 1.161,01 Euro.

Die Klägerin befand sich nach der [...] Geburt ihrer Tochter [...] in Elternzeit und nach der Geburt ihres zweiten Kindes [...] bis zum 23.08.2010 erneut in Elternzeit. Am 08.09.2010 gebar die Klägerin ihr drittes Kind und bezog vom 13.08.2010 bis zum 19.11.2010 Mutterschaftsgeld von der zuständigen Krankenkasse.

Mit Schreiben vom 08.11.2010 forderte die Klägerin den Beklagten zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld auf. Dem kam der Beklagte nicht nach. [...]

Mit Urteil vom 25.02.2011 hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf – 1 Ca 8164/10 – die Klage abgewiesen. [...]

**Aus den Gründen:**

[...] Auch in der Sache selbst war das Rechtsmittel erfolgreich. Die Klägerin hat gegen den Beklagten gemäß § 14 Abs. 1 MuSchG i. V. m. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld für die Zeit vom 24.08. bis zum 19.11.2010 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 1.850,40 Euro netto nebst Zinsen.

1. Nach § 14 Abs. 1 MuSchG erhalten Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO haben, für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist seiner Rechtsnatur nach ein gesetzlich begründeter Anspruch auf teilweise Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers wird während der Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 MuSchG trotz fehlender Arbeitsleistung nicht in vollem Umfang aufgehoben, sondern besteht nach Maßgabe des § 14 Abs. 1 MuSchG fort. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird deshalb allgemein als Leistung angesehen, die den Unterhalt der Mutter sichern und den ausfallenden Arbeitslohn ersetzen soll (BAG 29.01.2003 – 5 AZR 701/01 – AP Nr. 20 zu § 14 MuSchG 1968; vgl. auch BAG 25.02.2004 – 5 AZR 160/03 – AP Nr. 24 zu § 14 MuSchG 1968).

Nach dem Wortlaut des § 200 Abs. 1 und 3 RVO setzt der Anspruch auf Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen nicht voraus, dass gerade bei Eintritt der Schutzfrist des § 3 Abs. 2 MuSchG ein Vergütungsanspruch besteht, der wegen § 3 Abs. 2 MuSchG entfällt. Vielmehr verlangt das Gesetz nur, dass wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Das ist der Fall, sobald die Hauptleistungspflichten von den Beschäftigungsverboten betroffen werden. Es besteht dann der geforderte ursächliche Zusammenhang zwischen den Schutzfristen und dem Wegfall der Vergütung (BAG 25.02.2004, a. a. O., mit vielfältigen Hinweisen auf die Rechtsprechung auch der Sozialgerichte).

Auch in einem Arbeitsverhältnis, dessen Hauptpflichten wegen eines unbezahlten Sonderurlaubs ruhen, greift der Ausgleichszweck ein, sobald die Hauptpflichten vertragsgemäß wieder aufleben und nur noch durch § 3 Abs. 2 und Abs. 6 Satz 1 MuSchG suspendiert sind. Es besteht kein vernünftiger Grund, den Anspruch deshalb vollständig zu versagen, weil der Ausgleichsbedarf in den Schutzfristen nicht von Anfang an bestand. Das Arbeitsverhältnis ist nunmehr von dem Beschäftigungsverbot unmittelbar betroffen. Das gesetzliche Verbot entfaltet seine Wirkung und verhindert entsprechend seiner eindeutigen Zielrichtung, dass die Arbeitnehmerin die Arbeitstätigkeit wieder aufnimmt; hierdurch entgeht der Arbeitnehmerin ihr vertraglicher Vergütungsanspruch (BAG 25.02.2004, a. a. O.).

2. Hiernach steht der Klägerin der geltend gemachte Zuschuss – entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts – in vollem Umfang zu. Nach Beendigung der Elternzeit am 23.08.2010, in der das Arbeitsverhältnis

der Parteien ruhte, waren die beiderseitigen Hauptleistungspflichten aus diesem Arbeitsverhältnis mit dem 24.08.2010 wieder in vollem Umfang aufgelebt. Das Arbeitsverhältnis war nunmehr von dem Beschäftigungsverbot unmittelbar betroffen. Allein dieses Beschäftigungsverbot verhinderte, dass die Klägerin ihre Arbeitstätigkeit wieder aufnahm und Arbeitsentgeltansprüche entstanden. Dann aber stand ihr nach dem Ende der Elternzeit und damit auch nach der Beendigung des Ruhenszeitraums der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu, weil dieser Zuschuss den Unterhalt der Klägerin sichern und den ausfallenden Arbeitslohn ersetzen sollte. Auf die Frage, ob ein Anspruch auf Arbeitslohn auch für die Zeit davor bestand, kommt es dabei ebenso wenig an wie in dem – vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen – Fall, dass sich die Mutterschutzfrist am Ende eines vertraglich vereinbarten Sonderurlaubs befindet.

Soweit sich der Beklagte in diesem Zusammenhang darauf beruft, dass die Klägerin möglicherweise nur noch eine Teilzeitbeschäftigung eingegangen wäre, kann er damit nicht gehört werden. Der Beklagte stützt seine dahingehende Vermutung auf ein Schreiben der Klägerin vom 17.04.2004, das sich auf eine – damals geplante – Rückkehr zum 07.05.2006 bezieht. Es gibt keine objektiven Anhaltspunkte, dass die Klägerin auch nach der zweiten Elternzeit nur eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt haben könnte. [...]