

Mutterschutz/Beschäftigungsverbot

Geltungsbereich

Durch das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20.06.2002 wird dem Arbeitgeber eine Reihe von Pflichten auferlegt, die er gegenüber den werdenden Müttern, die bei ihm beschäftigt sind, zu erfüllen hat. Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Es findet darüber hinaus auch auf Arbeitnehmerinnen, die in einem Probe-, Teilzeit- oder Aushilfsarbeitsverhältnis stehen und auf in Heimarbeit Beschäftigte Anwendung. Keine unmittelbare Anwendung findet es auf Adoptivmütter, selbständig Tätige oder mithelfende Familienangehörige, die in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Aushangpflicht

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 18 Abs. 1 MuSchG). Dies gilt auch für Auftraggeber von Heimarbeit.

Mitteilungspflicht

Damit der Arbeitgeber rechtzeitig die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen treffen kann, sollen die werdenden Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist (§ 5 Abs. 1 S. 1 MuSchG). Eine frühzeitige Mitteilung über eine bestehende Schwangerschaft liegt im Interesse von Mutter und Kind. Insoweit beinhaltet § 5 Abs. 1 S. 1 MuSchG eine nachdrückliche Empfehlung an die Arbeitnehmerin. Nach § 5 Abs. 2 MuSchG ist die Schwangere verpflichtet, ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorzulegen. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu tragen.

Mit Zugang der Mitteilung hat der Arbeitgeber zu prüfen, welche Beschäftigungsverbote er zu beachten hat. Außerdem ist er zur unverzüglichen Benachrichtigung der Schwangerschaft an die zuständige Aufsichtsbehörde (idR. das Gewerbeaufsichtsamt) gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 MuSchG verpflichtet. Ein Unterlassen der Mitteilung kann mit einer Geldbuße bis 2.500 EUR geahndet werden. Dritten gegenüber ist eine Mitteilung der Schwangerschaft nur im Interesse der Arbeitnehmerin und zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen, z. B. gegenüber dem Werksarzt, den unmittelbaren Vorgesetzten oder dem Betriebsrat, statthaft.

Gesundheitsschutz

- Arbeitsplatzgestaltung

Wer eine werdende bzw. stillende Mutter beschäftigt, hat den Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einzurichten und zu

unterhalten, dass die Mutter und das werdende Kind vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen geschützt sind (§ 2 Abs. 1 MuSchG). Zum Arbeitsplatz zählt auch die nähere Umgebung, wie z.B. Kantine und Wasch- und Toilettenräume. Hat die werdende oder stillende Mutter bei ihrer Arbeit ständig zu stehen oder zu gehen, ist für eine Sitzgelegenheit zu sorgen. Bei sitzender Tätigkeit muss die Arbeitnehmerin Gelegenheit zu Unterbrechungen ihrer Arbeit haben. Außerdem ist der gesamte Arbeitsablauf im Interesse der Arbeitnehmerin zu gestalten. Hierzu gehören u.a. Art, Dauer und Lage der Arbeit sowie das Tragen von Schutzkleidung oder die Schichtenteilung. Im Einzelfall kann die Aufsichtsbehörde besondere Anordnungen zum Schutz erlassen. Kommt der Arbeitgeber den Auflagen der Aufsichtsbehörde zur Gestaltung der Beschäftigungspflicht nicht nach, steht der Arbeitnehmerin ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

- **Beschäftigungsverbote**

Durch das Mutterschutzgesetz werden verschiedene Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter gesetzlich vorgeschrieben. Dies macht es für den Arbeitgeber notwendig, die werdende Mutter auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen oder sofern dies nicht möglich ist, von der Arbeit freizustellen. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, der Arbeitnehmerin anstelle einer verbotenen Beschäftigung eine andere erlaubte Tätigkeit zuzuweisen, ist die werdende Mutter verpflichtet, auch Arbeiten außerhalb ihres arbeitsvertraglichen Einsatzbereiches zu verrichten, solange diese zumutbar sind. Bei Ablehnung einer zumutbaren Arbeit verliert sie ihren Lohnanspruch.

Durch die Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit weder unterbrochen noch gekürzt.

Beschäftigungsverbote vor der Entbindung

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden (sog. generelles Beschäftigungsverbot), es sei denn, sie haben sich zur Erbringung der Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Den Arbeitgeber trifft trotz Erklärung der werdenden Mutter keine Verpflichtung, sie zu beschäftigen. Für die Berechnung der sechswöchigen Schutzfrist ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über den mutmaßlichen Tag der Entbindung entscheidend.

Weitere Beschäftigungsverbote sind für bestimmte Tätigkeiten, wie schwere körperliche Arbeit, Arbeiten unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Gasen, Dämpfen oder Staub, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm, vorgesehen (§ 4 MuSchG). Außerdem ist die Beschäftigung mit Akkordarbeit oder ähnlichen leistungsbezogenen Arbeiten untersagt. Dazu zählen alle arbeitstempoabhängigen Entlohnungen, wie z.B. Mengen-, Geschwindigkeits- oder Ausnutzungsprämien, wenn die Steigerung des Nutzeffekts durch eine

schnellere Arbeit erzielt werden soll. Durch die zuständige Aufsichtsbehörde können allerdings Ausnahmen zugelassen werden, wenn keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen für Mutter oder Kind zu befürchten sind.

Ebenfalls verboten ist die Beschäftigung von werdenden Müttern mit Fließarbeit bei einem vorgeschriebenen Arbeitstempo. Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist nach § 8 MuSchG untersagt. Dabei zählt als Mehrarbeit jede Tätigkeit, die 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (einschließlich Sonntage) übersteigt (bei Frauen unter 18 Jahren: 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche). Als Nachtarbeit gilt die Tätigkeit zwischen 20 und 6 Uhr. Allerdings dürfen in Gast- und Schankwirtschaften werdende Mütter in den ersten 4 Monaten der Schwangerschaft sowie stillende Mütter bis 22 Uhr beschäftigt werden (§ 8 Abs. 3 MuSchG). Für das Sonn- und Feiertags-Beschäftigungsverbot sind ebenfalls bestimmte Ausnahmen vorgesehen (vgl. § 8 Abs. 4 MuSchG).

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

Innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung dürfen Wöchnerinnen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich diese Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Die Mutterschutzfristen des § 6 Abs. 1 S. 1 MuSchG sind sowohl für den Arbeitgeber als auch die Mütter zwingend. Beim Tod ihres Kindes kann jedoch die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht (§ 6 Abs. 1 S. 3 MuSchG).

Daneben dürfen Mütter nach ihrer Entbindung nicht zu ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Leistungen herangezogen werden, wenn durch ein ärztliches Attest die eingeschränkte Leistungsfähigkeit bestätigt wird. In diesem Fall ist trotz Zustimmung der Frau eine Beschäftigung untersagt.

Stillzeiten

Stillenden Müttern (i. d. R. bis zu einem Jahr nach der Entbindung) ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde (§ 7 Abs. 1 S. 1 MuSchG). Wenn die Arbeitszeit zusammenhängend - d. h. nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen - mehr als acht Stunden beträgt, ist auf Verlangen der Mutter zweimal eine Stillzeit von 45 Minuten oder, wenn sich keine Stillgelegenheit in der Nähe der Arbeitsstelle befindet, einmal von 90 Minuten einzuräumen.

Eine Entgeltminderung aufgrund der Stillzeiten ist nicht zulässig. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass die Stillzeit von der stillenden Mutter vor- oder nachgearbeitet oder auf die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten

Ruhepausen angerechnet wird. Die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin stillt, ist auf Verlangen des Arbeitgebers durch eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme nachzuweisen. Die Arbeitnehmerin trifft auch eine Mitteilungspflicht, wenn sie nicht mehr stillt. Grundsätzlich ist sie gehalten, die Stillzeiten in angemessenem Rahmen zu halten und auch betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen.

Freistellungen

Der Arbeitnehmerin ist die erforderliche Freizeit zu gewähren, um Untersuchungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft durchführen lassen zu können; dieser Anspruch steht auch nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen zu (§ 16 MuSchG). Einen Entgeltausfall darf die Arbeitnehmerin durch die Freistellung nicht erleiden.

Entgeltsschutz

Das Mutterschutzgesetz stellt weiterhin sicher, dass der werdenden Mutter keine finanziellen Nachteile durch die Schwangerschaft entstehen.

Mutterschutzlohn

Der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 11 Abs. 1 MuSchG besteht nur, wenn allein das Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG dazu führt, dass die Schwangere mit der Arbeit aussetzt. Das Beschäftigungsverbot muss die nicht wegzudenkende Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstausschlag sein. Für die Zeit, in der die Schwangere arbeitsunfähig krank ist, ist dieser alleinige Ursachenzusammenhang nicht gegeben (BAG, NZA 2004, S. 257). Führt ein krankhafter Zustand der Schwangeren, sei es im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, sei es unabhängig von dieser, zur Arbeitsunfähigkeit, so hat zwar ein gleichzeitig ausgesprochenes Beschäftigungsverbot die Wirkungen der §§ 3 Abs. 1, 21, 24 MuSchG, eine Vergütungspflicht nach § 11 MuSchG begründet es aber nicht. Je nachdem, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht, hat die Schwangere also entweder einen - gesetzlichen auf sechs Wochen beschränkten - Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gegen den Arbeitgeber (§ 3 EFZG) und anschließend auf Krankengeld gegen die Krankenkasse (§ 44 SGB V), oder sie hat gegen den Arbeitgeber einen - nicht auf sechs Wochen beschränkten - Anspruch nach § 11 Abs. 1 S. 1 MuSchG.

Der Arbeitgeber kann wählen, ob der Mutterschutzlohn nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, berechnet werden soll. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, ist

der Durchschnittsverdienst aus dem Entgelt der ersten 13 Wochen bzw. drei Monate zu berechnen. Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, sind gemäß § 11 Abs. 2 MuSchG zu berücksichtigen.

Außer Betracht bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes einmalige Zuwendungen im Berechnungszeitraum ebenso wie Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis. Dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, wirken sich allerdings aus (vgl. § 11 Abs. 2 S. 3 MuSchG).

Mutterschaftsgeld

Voraussetzungen

In der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen erhalten während der gesetzlichen Schutzfristen, d. h. sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld (§ 13 Abs. 1 MuSchG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden kann. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, verlängert sich die Bezugsdauer des Mutterschaftsgeldes entsprechend. Voraussetzung für die Gewährung von Mutterschaftsgeld ist weiterhin, dass die Arbeitnehmerinnen vom Beginn des zehnten bis zum Ende des vierten Monats vor der Entbindung mindestens zwölf Wochen Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse waren oder in einem Arbeitsverhältnis standen. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 EUR je Kalendertag.

Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 EUR und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt (§ 14 Abs. 1 S. 1 MuSchG).

Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten oder bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist zu berechnen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie Tage, an denen infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Entgelt erzielt wurde, bleiben bei der Berechnung des Zuschusses außer Betracht.

Für den Anspruch der Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld kommt es nicht auf die tatsächliche Zahlung von Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse, sondern das Bestehen des sozialrechtlichen Anspruchs auf Mutterschaftsgeld an. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld entfällt nicht für den gesamten Zeitraum der Schutzfristen, wenn das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Schutzfrist des § 3 Abs. 2 MuSchG wegen eines vereinbarten Sonderurlaubs unter Wegfall der Hauptleistungspflichten geruht hat. Vielmehr ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nur bis zur vereinbarten Beendigung des unbezahlten Sonderurlaubs ausgeschlossen.

Übt die Frau noch eine weitere Beschäftigung oder eine Nebentätigkeit aus, sind auch die Bezüge aus dieser Arbeit für die Berechnung des Zuschusses heranzuziehen. Der Zuschuss ist dann zwischen den Arbeitgebern entsprechend dem Verhältnis der jeweiligen Nettolöhne aufzuteilen. Ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht und die Arbeitnehmerin keine zulässige Teilzeitarbeit leistet.

Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder während der Mutterschutzfristen nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 MuSchG aufgelöst worden ist, erhalten nach § 14 Abs. 2 MuSchG den Zuschuss zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

Erstattungsverfahren

Die Aufwendungen des Arbeitgebers für Mutterschutz sind in das Ausgleichsverfahren der Krankenkassen einbezogen. Damit erhalten Betriebe, 100 % ihrer Mutterschutzaufwendungen von den zuständigen Orts- oder Innungskrankenkassen erstattet. Die Erstattung ist von der zuständigen Krankenkasse zu gewähren, sobald der Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG an die Frau ausgezahlt hat. Der Arbeitgeber hat gegenüber der zuständigen Krankenkasse, die für die Durchführung erforderlichen Angaben zu machen.

Beschäftigungsschutz

Grundsätzliches Kündigungsverbot des Arbeitgebers

Während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung wird Arbeitnehmerinnen ein besonderer Arbeitsplatzschutz durch ein Kündigungsverbot sowohl für ordentliche als auch für außerordentliche Kündigungen gewährt (§ 9 MuSchG).

Für die Anwendbarkeit des Kündigungsverbotes muss dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt gewesen sein oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt werden. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Fristüberschreitung ist von der Frau dann zu vertreten, wenn Sie auf einen gröblichen Verstoß gegen das

von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse billigerweise zu erwartenden Verhalten zurückzuführen ist. Hatte die Arbeitnehmerin bei Ausspruch der Kündigung schuldlos keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft, ist für die Wahrung des Kündigungsverbot es die unverzügliche Mitteilung der Schwangerschaft ausreichend. Dies kann durch Übersendung einer Bescheinigung über die Schwangerschaft mit normaler Post an den Arbeitgeber geschehen.

Für die Behauptung, die Fristüberschreitung nicht schuldhaft herbeigeführt zu haben, ist die Arbeitnehmerin darlegungs- und beweispflichtig.

Für die Fristberechnung ist das Attest über den wahrscheinlichen Tag der Niederkunft entscheidend. Für die Feststellung des Beginns des Kündigungsschutzes erfolgt vom errechneten Tag der Entbindung eine Rückrechnung um 280 Tage.

Nicht erfasst durch das Kündigungsverbot werden Beendigungen des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf, durch Anfechtung infolge Irrtums oder arglistiger Täuschung sowie bei vor der Schwangerschaft ausgesprochenen Kündigungen, wenn die Beendigung erst während der Schwangerschaft erfolgt.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Durch die zuständige Aufsichtsbehörde kann in besonderen Fällen eine Ausnahmegenehmigung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kündigung nicht mit dem durch die Schwangerschaft oder der Entbindung bedingten Zustand der Frau im Zusammenhang steht. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen sowie den Grund der Kündigung angeben. In Betracht kommt eine solche Genehmigung z. B. bei einer groben Beleidigung des Arbeitgebers oder einer Betriebsstilllegung. Die Entscheidung der Aufsichtsbehörde ist ein Verwaltungsakt, gegen den Widerspruch und Anfechtungsklage sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch die Arbeitnehmerin erhoben werden kann.

Kündigung durch die Arbeitnehmerin

Die Kündigungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin werden durch das Mutterschutzgesetz nicht eingeschränkt, sondern zusätzlich erweitert (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Sie kann während der Schwangerschaft und der nachfolgenden Schutzfrist ohne Einhaltung der Kündigungsfristen jederzeit zum Ende der Schutzfrist kündigen. Bei Kündigungen zu einem anderen Zeitpunkt sind allerdings die gesetzlichen bzw. vereinbarten Kündigungsfristen einzuhalten. Der Arbeitgeber hat von der Kündigung das zuständige Gewerbeaufsichtsamt zu benachrichtigen. Ein vertraglicher Ausschluss dieses Kündigungsrechtes ist nicht möglich.

Ordnungswidrigkeiten und Straftaten

Wer gegen die Vorschriften des Mutterschaftsgesetzes verstößt, kann mit einer Geldbuße bis zu 30.000 EUR belegt werden (§ 32 MuSchG). Wer fahrlässig oder vorsätzlich die Arbeitskraft oder die Gesundheit der Frau gefährdet, kann mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft werden.