

MUTTERSCHUTZ

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, was nun zu beachten ist beziehungsweise welche Rechte und Pflichten bestehen. Im Mutterschutzgesetz sind zum 1. Januar 2018 wesentliche Neuerungen in Kraft getreten.

Unser IHK-Merkblatt soll einen kurzen Überblick geben.

Rechtliche Grundlage ist das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG). Ziel dieses Gesetzes ist, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu schützen.

MUTTERSCHUTZ

1. Anwendungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gilt für jede Person die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt (§ 1 Abs. 4 MuSchG). Die Vorschriften dieses Gesetzes sind im Regelfall nicht zum Nachteil der Betroffenen abdingbar.

Das Mutterschutzgesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung i. S. v. § 7 SGB IV. Damit wird im neuen Mutterschutzgesetz nicht mehr auf das Arbeitsverhältnis, sondern auf den etwas weiteren Beschäftigtenbegriff der Sozialversicherung abgestellt. Das Mutterschutzgesetz ist damit nach wie vor anwendbar

- für **Arbeitnehmerinnen** unabhängig davon, ob sie in **Voll- oder Teilzeit**, zur **Probe**, zur **Aushilfe, haupt- oder nebenberuflich** beschäftigt sind.

Zudem werden ausweislich der Gesetzesbegründung insbesondere auch

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen:

Franziska Edlin

Durchwahl: 089-5116-1490

Fax: 089-5115-8-1490

E-Mail: franziska.edlin@muenchen.ihk.de

Homepage: www.muenchen.ihk.de

Anschrift: : Balanstraße 55 – 59
81541 München

IHK-Service: 089 / 5116 - 0

Bearbeitet am: 10. Februar 2018

- Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH erfasst, soweit diese aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit unter den Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV fallen.

Darüber hinaus gilt das Gesetz unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt auch für

- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen i. S. v. § 26 BBiG,
- Frauen mit **Behinderung**, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als **Entwicklungshelferinnen** i. S. d. Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, wobei bestimmte Vorschriften des MuSchG auf sie nicht anwendbar sind,
- Frauen, die als **Freiwillige** im Sinne des Jugend- oder Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die als **Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft** auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
- **Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte** i. S. v. § 1 Abs. 1 und 2 HAG, soweit sie am Stück mitarbeiten, wobei bestimmte Vorschriften des MuSchG auf sie nicht oder entsprechend anzuwenden sind,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als **arbeitnehmerähnliche Selbstständige** anzusehen sind, wobei bestimmte Vorschriften des MuSchG auf sie nicht anwendbar sind, sowie
- **Schülerinnen und Studentinnen**, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der hoch-/ schulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, wobei bestimmte Vorschriften des MuSchG auf sie nicht anwendbar sind.

2. Aufsicht

Die Aufsicht über die Ausführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften obliegt im Bezirk der IHK für München und Oberbayern der

Regierung von Oberbayern

Gewerbeaufsichtsamt

Dezernat 1B

Heßstraße 130

80797 München

Tel.:+49 (89) 2176 – 1

<http://www.gaa-m.bayern.de>

3. Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten

3.1 Die Mitteilungspflicht der schwangeren und stillenden Frau

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist (§ 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich oder vermutlich eine Schwangerschaft besteht. Stillende Frauen sollen ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillen (§ 15 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Der Gesetzgeber hat diese Mitteilungspflichten nicht als durchsetzbare Rechtspflicht gestaltet, sodass der Arbeitgeber aus einer Verletzung der Mitteilungspflicht **in der Regel** kein Recht herleiten kann. Nur ausnahmsweise kann eine Mitteilungspflicht aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht der Arbeitnehmerin als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis bestehen. So etwa, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information hat. Ein solches berechtigtes Interesse kann beispielsweise bei Beschäftigten in herausgehobener Position, angenommen werden, wenn der Arbeitgeber zur Überbrückung der schwangerschaftsbedingten Ausfallzeiten auf eine frühzeitige Information angewiesen ist (sog. Schlüsselkraft).

Auf Verlangen des Arbeitgebers soll die Schwangere ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers als Nachweis über die Schwangerschaft und das voraussichtliche Datum der Entbindung vorlegen. Die Kosten für das Zeugnis trägt der Arbeitgeber (§ 9 Abs. 6 MuSchG), soweit der Schwangeren tatsächlich Kosten entstanden sind; dies ist grundsätzlich nicht der Fall, wenn sie gesetzlich versichert ist. Um Unklarheiten wegen des voraussichtlichen Entbindungstermins und des Beginns des Mutterschutzes zu vermeiden, empfiehlt sich, immer ein schriftliches Zeugnis zu verlangen. Die Vorlage eines solchen Nachweises kann Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag sein, z.B. bei Beschäftigungsverboten oder Kündigung.

3.2 Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Regierung von Oberbayern – Gewerbeaufsichtsamt – unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau gemäß § 15 Abs. 1 MuSchG mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, wobei er zu letzterem nicht verpflichtet ist, wenn der Arbeit-

geber die Regierung von Oberbayern – Gewerbeaufsichtsamt – bereits über deren Schwangerschaft benachrichtigt hat (§ 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG).

Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau unter den gesetzlichen Voraussetzungen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr (siehe dazu auch weiter unten „Weitere Beschäftigungsverbote“), an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit zu beschäftigen (§ 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MuSchG).

Informationen des Gewerbeaufsichtsamts und Antragsvordrucke erhalten Sie unter <http://www.gaa-m.bayern.de/formulare/sozarbeitsschutz/>

3.3 Verschwiegenheitspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf die Mitteilung einer schwangeren oder stillenden Frau Dritten nicht unbefugt bekannt geben. Betriebsintern dürfen nur Personen informiert werden, die mit der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften direkt in Berührung kommen. Eine darüber hinausgehende Weitergabe der Information an Dritte ist wegen des Persönlichkeitsrechts der Schwangeren oder Stillenden ohne deren Zustimmung verboten.

4. Gesundheitsschutz

4.1 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Schwangere Frauen dürfen in den letzten sechs Wochen **vor** der Entbindung nicht beschäftigt werden, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden (§ 3 Abs. 1 Satz 2 MuSchG).

Nach der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot für acht Wochen; bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Auf Antrag der Frau gilt die verlängerte Schutzfrist auch in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt (durch einen Arzt) festgestellt wird, dass das Kind behindert ist (§ 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 und Satz 4 MuSchG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen um den nicht in Anspruch genommenen Teil. Dieser wird nach der Geburt hinzugerechnet.

Beispiel:

Entbindungstag laut Zeugnis:	Freitag, 10. November 2017
Schutzfrist ab:	Freitag, 29. September 2017
Beschäftigungsverbot bis:	Freitag, 5. Januar 2018 bzw.

Freitag, 2. Februar 2018 bei Mehrlings-/ Frühgeburt bzw.
auf Antrag bei Geburt eines behinderten Kindes

4.2 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres (ungeborenen) Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 16 Abs. 1 MuSchG). Das ärztliche Zeugnis muss das Beschäftigungsverbot, seinen Umfang sowie die Umstände, auf denen es beruht, konkret bezeichnen. Aus dem Attest muss präzise hervorgehen, welche Arbeiten die Schwangere noch verrichten kann.

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 16 Abs. 2 MuSchG).

4.3 Weitere Beschäftigungsverbote

Weiter besteht für schwangere oder stillende Frauen grundsätzlich ein Verbot von **Mehrarbeit** (§ 4 MuSchG), **Nachtarbeit** in der Zeit von 20 bis 6 Uhr (§ 5 MuSchG) sowie ein Verbot der **Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 6 MuSchG).

Für die **Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr** wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Danach kann die Regierung von Oberbayern – Gewerbeaufsichtsamt – auf Antrag des Arbeitgebers Nachtarbeit in diesem Zeitraum **genehmigen**, wenn

- sich die Frau hierzu ausdrücklich bereiterklärt hat (die Erklärung ist widerruflich),
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau oder ihres Kindes durch eine nächtliche Alleinarbeit ausgeschlossen ist (§ 28 Abs. 1 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat dem Antrag insbesondere eine Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) beizufügen. Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den gesetzlichen Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 MuSchG (s. o.) beschäftigen. Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt er als genehmigt (§ 28 Abs. 3 MuSchG).

Informationen des Gewerbeaufsichtsamts und Antragsvordrucke erhalten Sie unter <http://www.gaa-m.bayern.de/aufgaben/sarbeitsschutz/mutter/>.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Regierung von Oberbayern – Gewerbeaufsichtsamt – in Einzelfällen auch eine Ausnahme vom Verbot der Mehrarbeit oder Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr (§ 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG) sowie vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 Abs. 1 Satz 2 MuSchG) bewilligen.

Weitere Beschäftigungsverbote können sich auch aus anderen Schutzvorschriften, wie beispielsweise der Röntgen- oder StrahlenschutzVO ergeben. Nähere Informationen erhalten Sie beim Gewerbeaufsichtsamt (s.o.).

Um den Ausfall einer Mutter während des Mutterschutzes zu kompensieren, können gemäß § 21 BEEG befristete Ersatzkräfte eingestellt werden.

4.4 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlichen Untersuchungen freizustellen. Zudem ist stillenden Müttern **während der ersten zwölf Monate** nach der Entbindung auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben. Durch die Gewährung der Freistellung darf ein Verdienstaufschlag nicht eintreten (§ 23 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

5. Gefahrenschutz

5.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die für ihren Schutz bzw. den ihres (ungeborenen) Kindes erforderlich sind (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Er ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass **Gefährdungen** möglichst **vermieden** und eine **unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen** wird.

Nach der Gesetzesbegründung liegt eine Gefährdung vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere oder stillende Frau und das ungeborene oder gestillte Kind durch eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsbedingung gesundheitlich beeinträchtigt werden, also im Sinne des MuSchG gefährdet werden. **Unverantwortbar** ist eine Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist (§ 9 Abs. 2 Satz 2 MuSchG). Hält der Arbeitgeber alle Vorgaben ein, die aller Wahrscheinlich-

keit nach dazu führen, dass die Gesundheit der Schwangeren oder Stillenden oder ihres (ungeborenen) Kindes nicht beeinträchtigt wird, gilt eine unverantwortbare Gefährdung als **ausgeschlossen** (§ 9 Abs. 2 Satz 3 MuSchG).

Ein neu einzurichtender Ausschuss für Mutterschutz ermittelt u.a. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen und stellt sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische oder arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes auf. Die von ihm erarbeiteten Empfehlungen sollen dem Arbeitgeber eine Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten. Hält sich der Arbeitgeber an die im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse, ist davon auszugehen, dass die im MuSchG gestellten Anforderungen erfüllt sind (§ 9 Abs. 4 Satz 2 MuSchG).

5.2 Gefährdungsbeurteilung

Um den grundsätzlichen Bedarf an mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen zu ermitteln und mutterschutzrechtliche Belange in die weitere Planung und Organisation einbeziehen zu können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, möglichst frühzeitig eine **generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen** nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen (**Gefährdungsbeurteilung**). Die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine weiblichen Beschäftigten hat. Er muss die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann und unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung ermitteln, ob und gegebenenfalls welche Schutzmaßnahmen für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich erforderlich sein werden. Die Reihenfolge der zu ergreifenden **Schutzmaßnahmen** ist dabei vom Gesetzgeber zwingend vorgegeben:

- Der Arbeitgeber ist zunächst verpflichtet, die **Arbeitsbedingungen** durch Schutzmaßnahmen **umzugestalten**.
- Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die Frau an einen anderen **geeigneten Arbeitsplatz zu versetzen**.
- Erst wenn alle anderen Maßnahmen versagen, greift – als ultima ratio – ein **betriebliches Beschäftigungsverbot**.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, muss er **unverzüglich** die zuvor im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelten erforderlichen **Schutzmaßnahmen festlegen** (§ 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG). Darüber hinaus ist er gehalten, der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG) und das Gesprächsangebot bzw. das durchgeführte Gespräch zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 MuSchG). Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat (§ 10 Abs. 3 MuSchG).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, u.a. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 MuSchG). Wenn die Beurteilung ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken. Weiter ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen (§ 14 Abs. 2 MuSchG) sowie eine Schwangere oder Stillende über die Gefährdungsbeurteilung und die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 3 MuSchG). Auf Verlangen hat der Arbeitgeber der Regierung von Oberbayern – Gewerbeaufsichtsamt – die Unterlagen über die Gefährdungsbeurteilung und die eingeleiteten Schutzmaßnahmen vorzulegen (§ 27 Abs. 3 MuSchG).

Hinweise zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und eine Checkliste finden Sie unter <http://www.gaa-m.bayern.de/formulare/sozarbeitsschutz/>.

5.3 Verbotene Tätigkeiten

Im Gesetz sind bestimmte unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere oder stillende Frauen aufgeführt (§§ 11 und 12 MuSchG).

Ein Arbeitgeber darf eine **schwangere Frau** beispielsweise keine Tätigkeit ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie insbesondere

- in einem Maß mit besonderen **Gefahrstoffen** ausgesetzt ist oder sein kann,
- in einem Maß mit bestimmten **Biostoffen** in Kontakt kommt oder kommen kann,

- **physikalischen Einwirkungen** wie beispielsweise Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm oder Hitze, Kälte und Nässe in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann,
- einer **belastenden Arbeitsumgebung** wie beispielsweise Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann,
- **körperlichen Belastungen** oder **mechanischen Einwirkungen** wie regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht, die von Hand gehoben werden müssen, in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann,

dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 11 Abs. 1 bis 5 MuSchG). Zudem dürfen schwangere Frauen keine **Akkordarbeit** und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, **Fließbandarbeit** oder **getaktete Arbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausüben, letzteres wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 11 Abs. 6 MuSchG).

Eine **stillende Frau** darf der Arbeitgeber keine Tätigkeit ausüben lassen und keine Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie insbesondere

- in einem Maß mit besonderen **Gefahrstoffen** ausgesetzt ist oder sein kann,
- in einem Maß mit bestimmten **Biostoffen** in Kontakt kommt oder kommen kann,
- **physikalischen Einwirkungen** wie beispielsweise Strahlungen,
- einer **belastenden Arbeitsumgebung** wie beispielsweise Bergbau unter Tage in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 12 Abs. 1-4 MuSchG). Zudem darf sie gleichermaßen keine **Akkordarbeit**, **Fließbandarbeit** oder **getaktete Arbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausüben (§ 12 Abs. 5 MuSchG).

5.4 Weitere Arbeitgeberpflichten

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Darüber hinaus hat er sicherzustellen, dass sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann (§ 9 Abs. 3 MuSchG).

6. Kündigungsschutz

Für den Arbeitgeber besteht ein Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von **vier Monaten** nach der Entbindung bzw. nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche (§ 17 MuSchG). Das Verbot gilt auch für **Vorbereitungsmaßnahmen** des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung trifft. So darf er z.B. eine Betriebsratsanhörung erst nach Auslaufen des Sonderkündigungsschutzes einleiten.

Eine Kündigung ist verboten und damit unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Unzulässig ist jegliche Art von Kündigung, gleichgültig ob es sich um eine ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung handelt. Der Kündigungsschutz wirkt auch in der **Probezeit**.

Hat der Arbeitgeber entgegen einem bestehenden Kündigungsverbot gekündigt, so ist er zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er die Arbeitnehmerin nicht weiterbeschäftigt und so in Annahmeverzug gerät.

In seltenen Ausnahmefällen kann gem. § 17 Abs. 2 MuSchG das Gewerbeaufsichtsamt als Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Kündigung zulassen. Das Vorliegen einer solchen Ausnahme wurde bisher bejaht bei einer dauerhaften Stilllegung oder Verlagerung des Betriebs oder eines Betriebsteils ohne Umsetzungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin und bei strafrechtlichen Verfehlungen der Arbeitnehmerin.

Die Kündigung kann in diesen Fällen erst **nach** der Zustimmungserklärung der Behörde ausgesprochen werden.

Dem Kündigungsverbot unterliegen nicht **sonstige Beendigungstatbestände** des Arbeitsverhältnisses wie beispielsweise

- wirksame Befristung des Arbeitsvertrages,
- Anfechtung des Arbeitsvertrages,
- einvernehmlicher Aufhebungsvertrag,
- Kündigung durch die Schwangere.

7. Finanzielle Leistungen

7.1 Mutterschaftsgeld

Für die **Zeiten der Schutzfristen** (vgl. 4.1) erhalten Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, auf **Antrag** von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld bis zur Höhe von 13 Euro kalendertäglich (§ 19 Abs. 1 MuSchG).

Frauen, die nicht selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, jedoch bei Beginn der Schutzfristen dem Geltungsbereich des MuSchG unterfallende Beschäftigte sind, erhalten **auf Antrag** Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro zu Lasten des Bundes vom

Bundesversicherungsamt

(Mutterschaftsgeldstelle)

Friedrich-Ebert-Allee 38

53113 Bonn

Telefon 0228 619-1888

7.2 Arbeitgeberzuschuss

Bei einem höheren durchschnittlichen Nettoverdienst hat der Arbeitgeber zur Sicherung des Lebensstandards der Mutter gemäß § 20 MuSchG zum Mutterschaftsgeld einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen diesem (13 Euro) und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den drei letzten abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist zu berechnen.

7.3 Mutterschutzlohn

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beschäftigten, die wegen eines **Beschäftigungsverbot**es außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Entbindung teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, Arbeitsentgelt (Mutterschutzlohn) zu gewähren (§ 18 MuSchG). Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

Auf Antrag erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern den vollen Zuschlag zum Mutterschutzlohn.

7.4 Ausgleichsverfahren

Seit dem 1. Januar 2006 gilt das **Umlageverfahren** zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft (U2) für alle Arbeitgeber unabhängig von der Zahl der Beschäftigten. Im

Rahmen dieses Umlageverfahrens werden den Arbeitgebern gegen Zahlung eines Umlagebeitrages die Mutterschutzaufwendungen von der Krankenkasse erstattet (§§ 1, 2 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG). Die Umlage wird direkt von den jeweiligen Krankenkassen der Beschäftigten erhoben.

Die Krankenkasse erstattet den Arbeitgebern **auf Antrag**

- die Leistungen für den Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG (einschließlich der vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge), sofern der Arbeitgeber **Entgeltzahlung während eines Beschäftigungsverbotes** (Mutterschutzlohn) leisten muss (§§ 1, 2 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG).
- den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG.

8. Erholungsurlaub

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 24 MuSchG).

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK München für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der fachlichen und rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.