

Unter anderen Umständen

Mutterschutz | Der Gesetzgeber sieht weitreichende Schutzmaßnahmen für werdende Mütter im Betrieb vor. Dazu gehören ein besonderer Kündigungsschutz ebenso wie eingeschränkte Arbeitszeiten. Worauf zu achten ist, erklärt die Kanzlei RAW – Partner.

Lange Zeit sank oder stagnierte die Geburtenrate in Deutschland. Erst in den letzten Jahren war wieder ein leicht ansteigender Trend zu beobachten. Hierzu trägt unter anderem die positive politische Entwicklung im Bereich der Vereinbarkeit von Schwangerschaft und beruflicher Tätigkeit bei. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Kind hat der Gesetzgeber im Jahr 2018 mit einer umfassenden Überarbeitung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vorangetrieben. Arbeitgeber müssen beim Mutterschutz einiges beachten.

Für wen gilt der Mutterschutz?

Seit der grundlegenden Novellierung gilt das MuSchG umfassend für alle Beschäftigten im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet, mit oder ohne Probezeit, haupt- oder nebenberuflich, auf 450-Euro-Basis oder nur für ein Praktikum geschlossen wurde. Auf die Staatsangehörigkeit der betroffenen Frau kommt es nicht an; Voraussetzung ist einzig und allein, dass sich der Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland befindet. Durch die Neuerungen wurde der Schutz des MuSchG auf Auszubildende, Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten und Mitarbeiterinnen einer geistlichen Genossen-



Foto: contrastwerkstatt/fotolia

schaft ausgedehnt. Ausgenommen vom Mutterschutz sind jedoch Adoptivmütter und Selbstständige.

Keine Mitteilungspflicht

Die betroffenen Frauen haben keine Mitteilungspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber hinsichtlich der Schwangerschaft; der Mutterschutz greift unabhängig hiervon. Die werdenden Mütter sollten den Arbeitgeber dennoch möglichst frühzeitig über die Schwangerschaft informieren, um etwaige Rechte geltend zu machen. Als Nachweis der Schwangerschaft kann der Arbeitgeber ein Zeugnis des behandelnden Arztes verlangen, dessen Kosten er jedoch selbst zu tragen hat. Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft erfährt, muss er diese und den mutmaßlichen Entbindungstag dem zuständigen Regierungspräsidium anzeigen, anderen-

falls droht die Verhängung von Bußgeldern. Zu beachten ist ferner, dass die Regelungen des MuSchG zwingend sind. Sie können nicht durch anderweitige arbeitsvertragliche Vereinbarungen abbedungen werden.

Schutzfristen beachten

Um die Gesundheit einer werdenden Mutter zu wahren, bestehen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt sogenannte Schutzfristen. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängern sich die Schutzfristen auf zwölf Wochen. Innerhalb dieses Zeitraums dürfen Mütter grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Nach der Entbindung ist die Schutzfrist wie ein absolutes Beschäftigungsverbot zu behandeln. Vor der Geburt darf die werdende Mutter ausnahmsweise bei ausdrücklicher Einwilligung dennoch beschäftigt werden.

Kurzfassung

Wenn eine Mitarbeiterin ein Kind erwartet, gelten ganz besondere arbeitsrechtliche Bedingungen. Der Schutz der werdenden Mütter ist sehr weitreichend und fordert manches Zugeständnis seitens des Arbeitgebers.

Arbeitgeber haben hinsichtlich aller Arbeitsplätze im Betrieb – unabhängig davon, ob ein Mann oder eine Frau die konkrete Tätigkeit ausübt – eine „schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung“ durchzuführen. Hierzu sind sämtliche Arbeitsplätze im Hinblick auf die mögliche Gefährdung von Schwangeren oder Stillenden zu untersuchen und etwaige Schutzmaßnahmen zu ermitteln. Die Erkenntnisse sind zusätzlich zu dokumentieren und die Ergebnisse allen Betriebsangehörigen mitzuteilen. Erfährt der Arbeitgeber von einer Schwangerschaft, so sind die erforderlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen. Ist die schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung fehlerhaft, so droht dem Arbeitgeber die Verhängung empfindlicher Bußgelder.

Verbot von Nacharbeit

Zudem sieht das Gesetz in bestimmten Fällen ein generelles Beschäftigungsverbot vor. Schwangere und stillende Frauen dürfen sowohl zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr als auch an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Eine Ausnahme hiervon kann bei stillenden Frauen nur gemacht werden, wenn sich die Arbeitnehmerin ausdrücklich dazu bereit erklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht. Bei Schwangeren ist für eine Beschäftigung nach 22.00 Uhr zusätzlich eine Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde erforderlich. Akkord- und Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, das regelmäßige Heben/Befördern/Bewegen von mehr als fünf Kilogramm Last sowie ein durchgehendes Stehen nach dem fünften Schwangerschaftsmonat sind verboten. Ein generelles Beschäftigungsverbot besteht zudem für Tätigkeiten, bei denen die Arbeitnehmerin schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Hitze, Kälte und Nässe ausgesetzt ist. Den Frauen sind kurze Arbeitspausen zu ermöglichen sowie gegebenenfalls Möglichkeiten zum Sitzen, Hinlegen und Ausruhen einzurichten.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Neben den generellen Beschäftigungsverboten kann auch ein individuelles Beschäftigungsverbot durch den behandelnden Arzt erteilt werden, wenn eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder

Kind besteht. Der Arbeitnehmerin kann gegebenenfalls eine andere, gleichwertige Aufgabe zugewiesen werden.

Finanzielle Unterstützung

Neben dem Gesundheits- und Gefahrenschutz hat eine werdende Mutter Anspruch auf finanzielle Unterstützung. Kann eine Frau aufgrund eines generellen oder individuellen Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen ihrer bisherigen Tätigkeit nicht nachgehen, so hat der Arbeitgeber einen Mutterschutzlohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 13 Wochen oder der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen. Während der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, die Arbeitnehmerin für die Durchführung der erforderlichen Untersuchungen unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Innerhalb der gesetzlichen Schutzfristen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Schwangere in einer gesetzlichen Krankenversicherung beantragen das Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 Euro pro Arbeitstag bei ihrer Krankenkasse. Privat Versicherte können ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 210 Euro beim Bundesversicherungsamt beantragen. Der Arbeitgeber muss dann das Mutterschaftsgeld bis zur Höhe des Nettoehalts aufstocken. Auf Antrag werden dem Arbeitgeber die zu zah-

lenden Zuschüsse nach dem sogenannten U2-Verfahren von den gesetzlichen Krankenkassen ersetzt.

Lange Zeit haben sich die Gerichte mit der Frage nach der Schwangerschaft in Bewerbungsgesprächen und Personalbögen beschäftigt. Am Ende ist das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft eine geschlechterspezifische Diskriminierung bedeutet und unzulässig ist. Sollte die Frage dennoch gestellt werden, steht der betroffenen Frau daher ein Recht zur Lüge zu. Der Arbeitgeber ist trotz Lüge der Frau über eine in Wahrheit bestehende Schwangerschaft nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrags berechtigt.

Zudem besteht für werdende Mütter ein Sonderkündigungsschutz. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist von Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitnehmerin noch in der Probezeit ist. Gleiches gilt auch für den Fall einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Eine ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, Entbindung oder Fehlgeburt bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt, Steuerberater
www.raw-partner.de

Kommentar

Der Kündigungsschutz für werdende Mütter wird vom Gesetzgeber (Mutterschutzgesetz, MuSchG) sehr hoch eingestuft. Grundsätzlich können die Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Kündigung einer Schwangeren – selbst in der Probezeit – unzulässig ist. Nur in besonderen Ausnahmefällen kann die zuständige Behörde die Kündigung einer Schwangeren für zulässig erklären, beispielsweise bei Geschäftsaufgabe, Betriebsstilllegung oder Existenzgefährdung des Arbeitgebers. Der Sonderkündigungsschutz greift zudem nicht ein, wenn die Arbeitnehmerin selbst kündigt oder mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag schließt. Darüber hinaus ist die Schwangerschaft ohne Einfluss auf die wirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses und führt damit rechtlich nicht zur Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags.



Foto: RAW

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt, Steuerberater
www.raw-partner.de