Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gewährt Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen und Arbeitnehmerinnen einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz für die Zeit vor und nach der Niederkunft.

**1. Geltungsbereich**

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis, Heimarbeit oder als Auszubildende tätig sind. In den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen auch Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen, soweit die jeweiligen Ausbildungsstellen Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt. Zudem gelten die mutterschutzrechtlichen Regelungen auch für Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes oder für Entwicklungshelferinnen.

**2. Einstellungsgespräch**

Bei einem Einstellungsgespräch ist die werdende Mutter weder auf die direkte Frage, noch im Personalfragebogen verpflichtet, ihre Schwangerschaft bekanntzugeben, es sei denn, sie wird für eine Tätigkeit eingestellt, die eine Schwangere nicht ausüben darf oder kann.

**3. Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin**

Werdende Mütter sollen ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen der Zustand bekannt ist. Auf Verlangen soll die werdende Mutter dem Arbeitgeber auf dessen Kosten ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorlegen.

**4. Anzeigepflicht des Arbeitgebers**

Sobald die werdende Mutter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft angezeigt hat, muss er die Aufsichtsbehörde (das Gewerbeaufsichtsamt) und den Betriebsrat unverzüglich benachrichtigen. Dritten darf der Arbeitgeber die Schwangerschaft grundsätzlich nicht bekannt geben (Krankenkassen, Angehörige usw.). Dagegen darf der Arbeitgeber diejenigen zum Betrieb gehörigen Personen über die Schwangerschaft informieren, die z. B. als Vorgesetzte, Personalsachbearbeiter, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Hinblick auf ihren Aufgabenkreis betroffen sind, ferner bei Minderjährigen auch die gesetzlichen Vertreter.

Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung der Arbeitnehmerin selbst oder durch Aufhebungsvertrag ist dem Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich anzuzeigen.

**5. Gestaltung des Arbeitsplatzes**

Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat am Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

**6. Beschäftigungsverbote/Fristen**

a) Vom Beginn der Schwangerschaft an:

* keine schwere körperliche Arbeit
* keine Arbeiten, bei denen die Schwangere schädlichen Einwirkungen ausgesetzt ist
* keine Laborarbeiten mit gefährlichen Chemikalien
* keine Arbeiten, bei denen nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind

b) Sechs Wochen vor der Entbindung (mutmaßlicher Termin laut Zeugnis von Arzt/Hebamme)

* generelles Beschäftigungsverbot, das der Arbeitgeber von sich aus beachten muss!
* Ausnahme: bei ausdrücklicher Bereitschaft der Schwangeren

c) Bis zum Ablauf von acht, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Geburt

* generelles Beschäftigungsverbot, das der Arbeitgeber von sich aus beachten muss!
* Ausnahme: bei Tod des Kindes ist eine Beschäftigung auf ausdrückliches Verlangen der Mutter und wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht vor Ablauf der Frist möglich

d) bei Frühgeburten: Verlängerung der Zwölf-Wochen-Frist um den Zeitraum,
der nicht in Anspruch genommen werden konnte

* generelles Beschäftigungsverbot, das der Arbeitgeber von sich aus beachten muss!
* Ausnahme: bei Tod des Kindes: s. o.

e) bei Entbindung eines behinderten Kindes:

* Verlängerung des Mutterschutzes auf zwölf Wochen

f) Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

* Schwangere und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Eine Beschäftigung in der Abendzeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr ist möglich, wenn die Schwangere zustimmt und eine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt. Schwangere können in allen Branchen, in denen Sonntagsarbeit gängig ist, ihren Arbeitseinsatz anbieten. Dies geschieht jedoch nur auf freiwilliger Basis und kann jederzeit widerrufen werden. Zum Ausgleich dafür, müssen Schwangere einen anderen freien Tag bekommen. Wichtig: Sie dürfen nicht allein im Dienst sein. Mehrarbeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist jede Arbeit, die von Frauen ab 18 Jahren über 8 1/2Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird.

**7. Finanzielle Leistungen**

Arbeitnehmerinnen erhalten während der Beschäftigungsverbote den bisherigen Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Ist eine Arbeitnehmerin infolge Krankheit arbeitsunfähig, erhält sie keinen Mutterschutzlohn, sondern Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Während der Schutzfrist von sechs Wochen vor bzw. acht oder zwölf Wochen nach der Entbindung erhalten in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmerinnen von der Krankenkasse täglich 13,00 € ausbezahlt. Nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmerinnen erhalten das Mutterschaftsgeld entsprechend und auf Antrag hin zu Lasten des Bundes vom Bundesversicherungsamt.

Für Arbeitnehmerinnen, denen von der Krankenkasse oder vom Bundesversicherungsamt ein Mutterschaftsgeld gezahlt wird, muss der Arbeitgeber einen Zuschuss entrichten, der sich errechnet aus dem Unterschiedsbetrag zwischen 13,00 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt.

**8. Kündigungsschutz**

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist jede durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung (fristlose, fristgerechte, Änderungskündigung) unwirksam. Eine Kündigung darf der Arbeitnehmerin in diesem Zeitraum nicht zugehen. Es kann also nicht während der Schutzfristen fristgerecht zu einem Zeitpunkt nach Ablauf der Frist gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz ist unverzichtbar und kann nicht vertraglich einschränkt werden.

Kündigungsschutz entsteht auch bei Fehlgeburten. Aufgrund der besonderen Belastungssituation werden Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, so lange vor einer Kündigung geschützt, als hätten sie ein lebendes Kind geboren.

Voraussetzung für das Wirksamwerden des Kündigungsverbotes ist, dass dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Kündigungsverbot besteht auch, wenn die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber über die Schwangerschaft bzw. Entbindung unverschuldet nicht innerhalb der zweiwöchigen Frist unterrichtet, dies aber unverzüglich nachholt.

In besonderen Fällen (z. B. bei schwerwiegenden Verstößen gegen den Arbeitsvertrag, bei Betriebsstillegung) kann der Arbeitgeber ausnahmsweise nach vorheriger Zustimmung der zuständigen Behörde auch während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung kündigen.

Die Arbeitnehmerin selbst ist jedoch durch dieses Kündigungsverbot nicht betroffen, sie kann eine Kündigung jederzeit erklären.

Auch für Aufhebungsverträge gilt dieses absolute Kündigungsverbot nicht, da es sich hier gerade nicht um eine Kündigung, sondern um die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses handelt.

Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit, auch wenn die Arbeitnehmerin dann schwanger ist. Dagegen kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande, wenn der Arbeitgeber die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wegen der Schwangerschaft oder im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Anzeige der Arbeitnehmerin über den Eintritt einer Schwangerschaft ablehnt.

**9. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses**

Nach Ablauf der Schutzfrist muss das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen zu den ursprünglichen Bedingungen auf dem gleichen oder einem vergleichbaren vertragsgemäßen Arbeitsplatz fortgesetzt werden. Wenn die Arbeitnehmerin z. B. nicht mehr ganztags oder nur noch zu anderen Tageszeiten arbeiten will, so liegt darin ein Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen. Der Arbeitgeber braucht dieses Angebot nicht anzunehmen, sondern kann auf Erfüllung des Arbeitsvertrages im früheren Umfang bestehen. Ist die Arbeitnehmerin dazu nicht in der Lage oder nicht bereit, verliert sie den Vergütungsanspruch. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Teilleistungen anzunehmen und zu vergüten.

**10. Berufsausbildungsverhältnisse**

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für Auszubildende. Fällt infolge der Beschäftigungsverbote die Ausbildungszeit aus, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis nicht automatisch um die ausgefallene Zeit. Auf Antrag der Auszubildenden kann aber die zuständige Behörde die Ausbildungszeit verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen; der Ausbildende ist nicht antragsberechtigt.

**11. Schüler und Studentinnen**

Schülerinnen und Studentinnen können im Mutterschutz nicht dazu verpflichtet werden, Klausuren zu schreiben oder Unterricht und Vorlesungen zu besuchen. Wenn die Schwangeren sich fit fühlen, steht es ihnen jedoch frei. Das strikte Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen in den mindestens acht Wochen nach der Geburt, gilt hier nicht.

**12. Erholungsurlaub**

Während der Schutzfristen vor und nach der Geburt entsteht ein Anspruch auf Erholungsurlaub. Lediglich im Erziehungsurlaub kann für jeden vollen Monat des Erziehungsurlaubs eine Kürzung des Erholungsurlaubs um ein Zwölftel vorgenommen werden. Für die Dauer des Mutterschutzes hingegen besteht eine derartige Regelung nicht. Der Arbeitnehmerin steht während dieses Zeitraums der volle Erholungsurlaub zu, den sie auf die Zeit nach einem evtl. Erziehungsurlaub übertragen kann.

**13. Sonderleistungen**

Der Anspruch auf die tariflichen Sonderzahlungen(Urlaubsgeld, Sonderzuwendung) darf für Zeiten der generellen Beschäftigungsverbote(Schutzfrist vor und nach der Entbindung) nicht gekürzt werden. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entfällt dagegen für diese Zeiten, weil die vermögenswirksamen Leistungen bereits bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld berücksichtigt werden. Ob der Anspruch auf außertarifliche Sonderleistungenwie zusätzliches Weihnachtsgeld, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien etc. für Zeiten der Beschäftigungsverbote gekürzt werden darf, hängt von den entsprechenden Regelungen im Einzelarbeitsvertrag ab.

**14.** **Aushangpflicht des Arbeitgebers**

In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

**15. Straf- und Bußgeldvorschriften**

Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes können mit Geldbußen, bei Gesundheitsgefährdung der Frau auch mit Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden.