

LKP *Stichwort*

Änderungen beim Mutterschutz

Regelungen zum Mutterschutz sind seit Langem in unserem Rechtssystem verankert. So hat der Gesetzgeber bereits im Jahre 1878 ein Beschäftigungsverbot für Fabrikarbeiterinnen bis drei Wochen nach der Geburt eingeführt. Im Jahre 1952 trat dann das Mutterschutzgesetz mit seinen zahlreichen Schutzvorschriften in Kraft und wurde seitdem mehrfach geändert. Nunmehr wurde erneut eine Änderung beim Mutterschutz vorgenommen. Die Neuregelungen treten zum Teil mit Verkündung des Gesetzes ab 30.05.2017 in Kraft; größtenteils jedoch zum 01.01.2018.

Erweiterter Anwendungsbereich

Bisher galt das Mutterschutzgesetz nur für Frauen, die in einem Angestelltenverhältnis zum Arbeitgeber standen.

Durch die Gesetzesänderung werden nun auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Zudem werden nun auch arbeitnehmerähnliche Personen in den Anwendungsbereich klarstellend einbezogen.

Beschäftigungsverbote

Grundsätzlich gilt, dass Schwangere nicht beschäftigt werden dürfen, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Ein ärztlich angeordnetes Beschäftigungsverbot kann sich auch nur auf einen Teilbereich des Arbeitsplatzes beschränken (z.B. wird einer Chemielaborantin die Arbeit im Labor untersagt, jedoch nicht ihre administrativen Tätigkeiten).

Neben diesen individuellen gibt es allgemeine Beschäftigungsverbote, die generell bestimmte Beschäftigungsarten für Schwangere untersagen. Hierzu zählen z.B. schwere körperliche Arbeiten, solche mit schädlichen Umgebungseinflüssen sowie Akkord- und Fließbandarbeit.

Reduzierung Beschäftigungsverbote

Ein Ziel der Neuregelungen ist es, die Beschäftigungsverbote zu reduzieren. Oftmals war es so, dass sich Arbeitnehmerinnen einem Beschäftigungsverbot ausgesetzt sahen, weil Arbeitgeber kein Risiko eingehen und auch keine Umgestaltung des Arbeitsplatzes vornehmen wollten.

Nunmehr kann nicht mehr so einfach gegen den Willen der Frau ein Arbeitsverbot verhängt werden. Der Arbeitgeber soll stattdessen verpflichtet sein, den Arbeitsplatz entsprechend umzugestalten oder die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Erst wenn beides nicht möglich ist, darf er die Schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

Flexiblere Arbeitszeiten

Die Neuregelungen lassen auch flexiblere Arbeitszeiten zu: So ist es zukünftig möglich, schwangere Frauen zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr zu beschäftigen. Diesbezüglich wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Eine Beschäftigung in dieser Zeit ist allerdings nur dann möglich, wenn aus ärztlicher Sicht nichts dagegen spricht und die Schwangere sich ausdrücklich dazu bereit erklärt, nach 20:00 Uhr zu arbeiten. Das Beschäftigungsverbot für eine Tätigkeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr bleibt bestehen.

Auch das bislang geltende generelle Verbot der Beschäftigung einer Schwangeren an Sonn- und Feiertagen gilt nicht mehr. Eine Beschäftigung ist auch an diesen Tagen unter bestimmten Bedingungen und sofern die Betroffene dies möchte zulässig.

Selbst Mehrarbeit kann der Arbeitgeber anordnen, sofern die Arbeitnehmerin nicht mehr als achteinhalb (bei minderjährigen Frauen acht) Stunden täglich oder 90 (bei minderjährigen Frauen 80) Stunden in einer Doppelwoche arbeitet. Voraussetzung dafür ist neben der Einwilligung der Betroffenen eine Bestätigung des Arztes, dass von diesen Arbeitszeiten keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht.

Kündigungsschutz

Eine Frau kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Das Verbot erfasst Kündigungen jeder Art, d.h. neben der außerordentlichen und ordentlichen auch die Änderungskündigung. Nur in besonderen Fällen kann auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise die zuständige Behörde (Regierungspräsidium) die Kündigung zulassen.

Kündigungsschutz auch bei Fehlgeburten

Mit der Änderung des Mutterschutzgesetzes wurde nunmehr auch ein Kündigungsschutz für Frauen mit einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt eingeführt. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt bereits mit Verkündung des Gesetzes, also ab dem 30.05.2017.

Mutterschutzfristen

Schwangere dürfen in den letzten **sechs Wochen vor der Entbindung** nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt haben. Diese Zustimmung ist jederzeit widerruflich.

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von **acht Wochen**, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden. Hiervon darf auch nicht auf Wunsch der Mutter abgewichen werden.

Bei jeder vorzeitigen Entbindung verlängert sich diese Frist um die Tage der sechswöchigen Schutzfrist, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Die gesamte Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt beträgt somit in jedem Fall mindestens 14 Wochen.

Längere Schutzfrist bei Kind mit Behinderung

Neu ist, und dies gilt ebenfalls bereits mit Verkündung des Gesetzes zum 30.05.2017, dass die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung bei entsprechendem Antrag von acht auf zwölf Wochen verlängert wird. Begründet wird dies damit, dass in diesen Fällen die Geburt für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.

Was bisher schon galt

Mitteilungspflichten der Schwangeren

Nach dem Mutterschutzgesetz sollen Schwangere ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung dem Arbeitgeber mitteilen, sobald ihnen dies bekannt ist. Eine generelle Rechtspflicht hierzu sieht das Gesetz aber in Achtung der Intimsphäre nicht vor. Eine Verpflichtung kann sich jedoch als arbeitsvertragliche Nebenpflicht ergeben, wenn z.B. Beschäftigungsverbote eingreifen oder wenn die Betroffene eine Schlüsselposition innehat, die eine längere Einarbeitung der Vertretung notwendig macht.

Der Arbeitgeber, welcher von der Schwangerschaft erfährt, muss wiederum unverzüglich die Aufsichtsbehörde (Regierungspräsidium) unterrichten, was in der Praxis häufig vergessen wird. Ein Nachweis über die Schwangerschaft ist zur Lohnbuchhaltung zu nehmen, wobei eine Kopie des Mutterpasses ausreichend ist.

Urlaubsanspruch

Die Schwangere hat Anspruch auf den normalen Jahresurlaub. Die Ausfallzeiten aufgrund mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten gelten dabei als Beschäftigungszeiten.

Vor dem Beschäftigungsverbot nicht genommener Urlaub kann nach dem Ende des Mutterschutzes im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden.

Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Schwangeren, die außerhalb der Mutterschutzfristen wegen eines Beschäftigungsverbotes nicht arbeiten können, den Einkommensverlust auszugleichen. Berechnungsgrundlage für den Mutterschutzlohn ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.

Für die Dauer des Mutterschutzes erhalten Arbeitnehmerinnen von ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13,00 € pro Kalendertag. Der Arbeitgeber muss die Differenz zum Nettogehalt tragen. Sowohl der Mutterschutzlohn als auch der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld werden diesem über das sogenannte U2-Verfahren wieder erstattet.