ARBEITSRECHT – A06

Stand: Januar 2024

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Mutterschutz

Wer wird geschützt?

Das Mutterschutzgesetz findet Anwendung auf **alle schwangeren Frauen**, unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit, zur Probe, zur Aushilfe, haupt- oder nebenberuflich oder geringfügig beschäftigt sind. Es gilt auch für Frauen, die sich in der Ausbildung, in Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen befinden oder Frauen, die als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Auch Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten: Wer gegenüber wem?

Mitteilungspflicht der Schwangeren

Werdende Mütter **sollen** dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie Kenntnis davon haben. Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft besteht. Nach dieser Mitteilung beginnt der Schutz nach dem Mutterschutzgesetz. Eine bestimmte Form für die Mitteilung ist nicht vorgegeben. Die Schwangere kann ihren Arbeitgeber mündlich oder schriftlich informieren.

Das Mutterschutzgesetz begründet **keine Mitteilungspflicht** der Arbeitnehmerin. Diese Mitteilungspflicht wurde vom Gesetzgeber nicht als durchsetzbare Rechtspflicht gestaltet, so dass der Arbeitgeber aus einer Verletzung dieser Mitteilungspflicht in der Regel keine Rechte herleiten kann.

Eine solche kann sich nur aus ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergeben, wenn der Arbeitgeber ein **erhebliches berechtigtes Interesse** an der Mitteilung hat (Beispiel: Mitarbeiterin in Führungsposition, die eine längere Einarbeitung ihrer Vertretung erfordert).

Auf **Verlangen des Arbeitgebers** soll die Schwangere eine **ärztliche Bescheinigung** über die Schwangerschaft und das voraussichtliche Datum der Entbindung vorlegen. Die Kosten für das Zeugnis trägt der Arbeitgeber, soweit der Schwangeren tatsächlich Kosten entstanden sind. Dies ist nicht der Fall, wenn sie gesetzlich versichert ist.

Achtung: Werdende Mütter müssen im Einstellungsgespräch ihre Schwangerschaft nicht angeben („Recht zur Lüge“).

➔ **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“, Kennzahl 67

Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber unverzüglich:

- das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz, Don-Bosco-Straße 1, 66119 Saarbrücken, Tel. 0681 85000
- die Krankenkasse

zu benachrichtigen. 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 verboten. Hat die Arbeitnehmerin ihren Zustand selbst im Betrieb bekannt gemacht, ist der Arbeitgeber nicht mehr an seine Schweigepflicht gebunden.

Gesundheitsschutz: Was gibt es zu beachten?

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine **unverantwortliche Gefährdung ausgeschlossen** wird. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.

Beurteilung des Arbeitsplatzes

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, jeden einzelnen Arbeitsplatz auf sein Gefährdungspotenzial zu untersuchen. Im Rahmen dieser Beurteilung sind für jede Tätigkeit auch die Gefährdungen **nach Art, Ausmaß und Dauer** zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Eine Gefährdung kann sich insbesondere durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, psychische Belastungen bei der Arbeit oder durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen ergeben. Diese Pflicht gilt auch, wenn derzeit keine (schwangeren oder stillenden) Frauen beschäftigt werden.

Werden Gefahren festgestellt, sind entsprechende Schutzmaßnahmen umzusetzen. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zu **dokumentieren**. Der Arbeitgeber hat alle Personen, insbesondere schwangere und stillende Frauen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu **informieren**.

Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Sobald eine Frau ihrem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Die Schutzmaßnahmen sind in **folgender Rangfolge** zu treffen:

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf so **zu gestalten**, dass **Gefahren für Leben und Gesundheit** der werdenden oder stillenden Mutter und des Kindes **vermieden** werden. Wenn die Arbeitnehmerin ständig stehen oder gehen muss, so ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zu geben. Soweit eine ständig sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kurze Unterbrechungen zu ermöglichen. Die tatsächliche weitere Ausgestaltung des Arbeitsplatzes hängt von den Arbeitsumständen des Betriebes ab. Im Zweifelsfall sollte mit dem Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz Rücksprache gehalten werden.

2. Können unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen beseitigt werden, hat der Arbeitgeber die Frau an einem **anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen**, falls ein solcher zur Verfügung steht und dieser der schwangeren oder stillenden Frau zugemutet werden kann.

3. Erst wenn diese Schutzmaßnahmen nicht ergriffen werden können, darf die schwangere oder stillende Frau als letzte Mittel **nicht weiter beschäftigt werden (betriebliches Beschäftigungsverbot)**.

Schutzfristen und Beschäftigungsverbote

Schutzfristen vor und nach Entbindung

Werdende Mütter dürfen in den letzten **sechs Wochen vor** der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann sie jederzeit widerrufen. Für den Beginn der Schutzfrist ist der vom Arzt errechnete voraussichtliche Entbindungstermin maßgeblich.

Nach der Entbindung besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot** für **acht Wochen**; bei **Früh- und Mehrlingsgeburten** sowie ab 2018 auch bei **Geburt eines behinderten Kindes** verlängert sich die Frist auf **zwölf Wochen**. Auf die Einhaltung dieser Frist kann nicht verzichtet werden. Bei Geburten vor dem errechneten Termin („Frühgeburten“) verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Tage, die das Kind früher als den berechneten Zeitpunkt zur Welt gekommen ist. Die Schutzfrist beträgt also grundsätzlich mindestens **14 Wochen**.

Beschäftigungsverbote

- **Ärztliches Beschäftigungsverbot**
  Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Das **ärztliche Zeugnis** muss das Beschäftigungsverbot, seinen Umfang sowie die Gründe 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.

- **Generelle Beschäftigungsverbote**
  Werdende Mütter dürfen keine Arbeiten übernehmen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Das Gleiche gilt für Arbeiten, bei denen sie in einem Maß Gefahr- oder Biostoffen, physikalischen Einwirkungen oder einer belastenden Arbeitsumgebung ausgesetzt sind. Einen **Katalog von verbotenen Tätigkeiten** enthält § 11 MuSchG.

  Werdende Mütter dürfen zudem nicht mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder mit Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden.

- **Verbot der Mehrarbeit, Ruhezeit, Verbot der Nachtarbeit**
  Eine schwangere oder stillende Frau **ab 18 Jahren** darf nur für **achteinhalb Stunden täglich** oder für **90 Stunden in der Doppelwoche** beschäftigt werden. Eine schwangere oder stillende Frau **unter 18 Jahren** darf der Arbeitgeber maximal **acht Stunden täglich** oder **80 Stunden in der Doppelwoche** arbeiten. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens **elf Stunden** gewähren.

  Eine schwangere oder stillende Frau darf nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann durch die Aufsichtsbehörde eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden.

- **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**
  Schwangere oder stillende Frau dürfen grundsätzlich **nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt** werden. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn
    - sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
    - eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes besteht,
    - der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und

- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- **Freistellung**
  Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit bezahlt freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Auch Stillzeit ist ohne Verdienstausfall einzuräumen. Es muss hierbei nicht vor- oder nachgearbeitet werden.

Sonderkündigungsschutz

Für den Arbeitgeber besteht ein **Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung**. Eine Kündigung ist verboten und damit unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Arbeitnehmerin nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Rechtlich beginnt eine Schwangerschaft 280 Tage vor dem vom Arzt oder der Hebamme attestierten voraussichtlichen Entbindungstag. Der Sonderkündigungsschutz gilt unabhängig von der Betriebsgröße oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Kündigungsschutz wirkt also auch in der Probezeit. Die Frau kann auf diesen Schutz nicht verzichten.

Die **werdende Mutter kann** selbst während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis **kündigen**.

Der Sonderkündigungsschutz greift für jede 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 das **Ministerium** für Umwelt und Verbraucherschutz als für den sozialen Arbeitsschutz oberste Landesbehörde[1] auf Antrag des Arbeitgebers seine **Einwilligung zur Kündigung erteilen**. Das Vorliegen einer solchen Ausnahme wurde bisher bejaht bei einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers, bei einer Stilllegung 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.

[1] Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, Keplerstraße 18, 66117 Saarbrücken, Tel. 0681 501-3394

Der **Sonderkündigungsschutz** findet **keine Anwendung** auf sonstige Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie beispielsweise:

- wirksame Befristung des Arbeitsvertrags (Ende der Probezeit!)
- Anfechtung des Arbeitsvertrags
- einvernehmlicher Aufhebungsvertrag (Achtung: Sperrfristen!)
- Kündigung durch die Schwangere

Schon die **Vorbereitung einer Kündigung** durch den Arbeitgeber innerhalb dieser Fristen ist unzulässig, z.B. die Anhörung des Betriebsrates. Der Kündigungsschutz gilt auch in einer sich anschließenden Elternzeit.

➔**A30** „Elternzeit und Elterngeld“, Kennzahl 891

Mutterschaftsgeld, Mutterschutzlohn

Mutterschaftsgeld

Für die Zeiten der **Schutzfristen** erhalten Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, auf Antrag von der **Krankenkasse Mutterschaftsgeld**. Voraussetzung für den Bezug des Mutterschaftsgeldes von der gesetzlichen Krankenkasse ist die Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme.

Die gesetzliche Krankenkasse zahlt maximal 13 € pro Kalendertag. Ist der Nettolohn der Frau höher als kalendertäglich 13 €, hat der Arbeitgeber zwingend die Differenz als **Arbeitgeberzuschuss** zu zahlen.

Die **übrigen** schwangeren **Frauen,** die familien- oder privatversichert sind, erhalten **Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro**. In diesen Fällen ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 619-1888 zuständig. Weitere Informationen und Antragsformulare stehen auch auf dessen Homepage zur Verfügung

Mutterschutzlohn

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmerinnen, die wegen eines **Beschäftigungsverbots** teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, den **Einkommensverlust auszugleichen**. Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzen 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Da es sich bei dem **Mutterschutzlohn** um einen Bruttolohn handelt, ist er wie jeder andere Bruttolohn **steuer- und beitragspflichtig**.

Mehr Informationen rund um Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Erstattung der Mutterschaftsleistungen

Alle Unternehmen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, nehmen am Umlageverfahren für Mutterschaftsaufwendungen teil **(U2-Ausgleichsverfahren)**. Das gilt auch für Betriebe, die ausschließlich männliche Mitarbeiter beschäftigen. Die Beiträge für die U2-Umlage werden aus der Summe aller rentenversicherungspflichtigen Entgelte der Arbeitnehmer berechnet und sind vom Arbeitgeber alleine zu tragen. Sie werden mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen nachgewiesen und sind mit ihnen auch fällig. Die **Erstattung** erfolgt auf **Antrag.**

Erstattungsfähige Aufwendungen

1. **Erstattet** wird der **Zuschuss des Arbeitgebers** zum **Mutterschaftsgeld**, das der Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag sowie für die Dauer von acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt hat. **Die Erstattung beträgt 100%**.

2. **Erstattungsfähig** ist auch das vom Arbeitgeber bei einem Beschäftigungsverbot gezahlte Entgelt (**Mutterschutzlohn**) inklusive der daraus entfallenden Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge.

Erholungsurlaub

Die Mutterschutzfristen sowie alle individuellen und generellen Beschäftigungsverbote wirken sich bei der Berechnung des Jahresurlaubs wie aktive Beschäftigungszeiten aus. Das heißt, der **Urlaub** kann **nicht** anteilig um die Zeiten des Mutterschutzes **gekürzt** werden. Hat die Mutter ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub **im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr** beanspruchen.

➔**A18** „Urlaub“, Kennzahl 890

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.