



UNTERNEHMERVERBAND DEUTSCHES HANDWERK



Merkblatt

Mutterschutz

Abteilung:
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Berlin, August 2011



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes	3
II.	Vorstellungsgespräch	3
III.	Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin	3
IV.	Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei Kenntnis der Schwangerschaft	3
V.	Gestaltung des Arbeitsplatzes	4
VI.	Beschäftigungsverbote	4
1.	Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen	4
a)	Generelle Beschäftigungsverbote	4
b)	Individuelle Beschäftigungsverbote	5
2.	Beschäftigungsverbote während der Schutzfristen	6
a)	Schutzfrist vor der Entbindung	6
b)	Schutzfrist nach der Entbindung	6
VII.	Leistungen des Arbeitgebers / der Krankenkasse	6
1.	Mutterschutzlohn und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	6
2.	Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss	7
3.	Mutterschaftsgeld und Elterngeld.....	9
4.	Ausgleichsverfahren.....	9
VIII.	Urlaub / Freistellung	9
IX.	Sonderzahlungen	10
X.	Berufsausbildungsverhältnis	10
XI.	Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung	10
XII.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
1.	Aufhebungsvertrag	10
2.	Befristung des Arbeitsverhältnisses	10
3.	Probezeit	11
4.	Kündigung	11
XIII.	Aushangs- und Auskunftspflicht des Arbeitgebers	12
XIV.	Straf- und Bußgeldvorschriften	12
Anhang.....		13

Während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung bedürfen Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, eines besonderen Schutzes. Der Schutz für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind wird im Arbeitsrecht maßgeblich durch das Mutterschutzgesetz gewährleistet.

I. Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen; dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte, Aushilfen, Auszubildende, Umschülerinnen und Praktikantinnen.

II. Vorstellungsgespräch

Bei einem Einstellungsgespräch ist die werdende Mutter grundsätzlich nicht verpflichtet, eine bestehende Schwangerschaft mitzuteilen. Dies hat zur Folge, dass die werdende Mutter auch eine etwaige Frage nach einer Schwangerschaft wahrheitswidrig beantworten darf, ohne dass dies rechtliche Konsequenzen für sie hat. Dies gilt auch dann, wenn die werdende Mutter die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotens zunächst überhaupt nicht ausüben kann.

III. Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin

Werdende Mütter sollen ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist. Eine erzwingbare und sanktionsbewehrte Mitteilungspflicht der Schwangeren gibt es aber nicht. Wird die Schwangerschaft mitgeteilt und endet diese vorzeitig, muss die Arbeitnehmerin dies unverzüglich mitteilen. Auf Verlangen soll die werdende Mutter dem Arbeitgeber ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorlegen - auf Kosten des Arbeitgebers, soweit der Schwangeren dafür Kosten entstanden sind. Gesetzlich krankenversicherte Frauen haben einen Anspruch auf Leistungen zur Feststellung der Schwangerschaft gegen die Krankenkassen, d.h. auf Übernahme der Kosten für die Untersuchung und eine entsprechende Bescheinigung.

IV. Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei Kenntnis der Schwangerschaft

Sobald die werdende Mutter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft angezeigt hat, muss der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde unverzüglich benachrichtigen. Die Zuständigkeit der jeweiligen Aufsichtsbehörde richtet sich nach dem Landesrecht der einzelnen Bundesländer. In den meisten Bundesländern sind als Aufsichtsbehörden die städtischen Arbeitsschutzämter oder die Gewerbeaufsichtsämter verantwortlich (siehe Anhang). Das Unterlassen der Anzeigepflicht durch den Arbeitgeber kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße (bis zu 2.500 Euro) geahndet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitteilung über die Schwangerschaft an den Betriebsrat weiterzuleiten, soweit dies nicht ausdrücklich von der Schwangeren untersagt worden ist. Ansonsten darf der Arbeitgeber die Schwangerschaft Dritten (Krankenkassen, Angehörigen usw.) grundsätzlich nicht bekannt geben. Der Arbeitgeber darf aber diejenigen

zum Betrieb gehörenden 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 den gesetzlichen Vertreter.

V. Gestaltung des Arbeitsplatzes

Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes (einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte) und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen. Mutterschutzrechtliche Regelungen enthalten u.a. das Mutterschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz. Nach der Arbeitsstättenverordnung muss es werdenden und stillenden Müttern ermöglicht werden, während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, sich auch während der Arbeitszeit in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen.

Für Beschäftigte, welche ständig stehen oder gehen müssen, ist eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Arbeitnehmerinnen, die bei ihrer Arbeit ständig sitzen müssen, muss der Arbeitgeber Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit geben.

Für die Zeit nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft ist zusätzlich zu beachten, dass werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese ausschließlich stehende Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet.

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Soweit die Mutter zusammenhängend (ohne Unterbrechung von mindestens 2 Stunden) mehr als 8 Stunden arbeitet, soll der Mutter auf Verlangen eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten gewährt werden (90 Minuten, wenn keine Stillgelegenheit in der Nähe vorhanden ist).

VI. Beschäftigungsverbote

Es sind verschiedene Arten von Beschäftigungsverboten zu unterscheiden.

1. Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen

a) Generelle Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen von Beginn der Schwangerschaft an nicht mit schweren körperlichen Arbeiten (z.B. regelmäßiges Tragen von Gegenständen mit einem Gewicht über 5 kg oder gelegentliches Tragen von Gegenständen mit einem Gewicht über 10 kg) und nicht mit solchen Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Außerdem dürfen werdende Mütter z.B. nicht beschäftigt werden,

- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken, beugen oder hocken bzw. gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie nach dem 5. Schwangerschaftsmonat ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet (Arbeiten, die überwiegendes Gehen verlangen, sind nicht verboten; ebenfalls nicht verboten sind solche Tätigkeiten einer Verkäuferin, die teils im Gehen und teils im Stehen verrichtet werden),
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind (z.B. auf Dächern, Gerüsten, Podesten oder Leitern).

Weitere Beschäftigungsverbote sind § 4 MuSchG zu entnehmen. Zum überwiegenden Teil gelten diese Beschäftigungsverbote auch für stillende Mütter (§ 6 Abs. 3 MuSchG).

Zudem dürfen Schwangere und stillende Mütter nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Tarifvertraglich können insoweit aber weitergehende Regelungen vereinbart worden sein. Mehrarbeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist jede Arbeit, die von Frauen ab 18 Jahren über 8,5 Stunden täglich (für Frauen unter 18 Jahren 8 Stunden) oder 90 Stunden in der Doppelwoche (für Frauen unter 18 Jahren 80 Stunden) hinaus geleistet wird. Akkord- oder Fließarbeit sind regelmäßig für Schwangere ebenfalls verboten.

Des Weiteren verpflichtet die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz den Arbeitgeber zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Es ist abzuschätzen, inwieweit chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Verfahren oder Arbeitsbedingungen (nach Anlage 1 dieser Verordnung) Sicherheit oder Gesundheit von Schwangeren und von stillenden Müttern gefährden können.

b) Individuelle Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. In dem ärztlichen Zeugnis (ein Zeugnis der Hebamme reicht insoweit nicht aus; ein amts- oder fachärztliches Zeugnis kann aber nicht verlangt werden) muss das Beschäftigungsverbot genau bezeichnet sein und der Grund für das Beschäftigungsverbot angegeben werden. Der Arbeitgeber kann somit die für das Beschäftigungsverbot ausschlaggebenden gefährdenden Umstände beseitigen. Der Arzt kann sich gegenüber dem Arbeitgeber, der genauere Auskünfte hinsichtlich des Umfangs des Verbots einholen will, nicht auf seine Schweigepflicht berufen. Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit des Zeugnisses, so kann er eine Nachuntersuchung verlangen.

Besteht ein solches Beschäftigungsverbot, so bedeutet dies nicht, dass die Arbeitnehmerin der Arbeit fernbleiben darf. Der Arbeitgeber kann der Mitarbeiterin andere zulässige Arbeitsaufgaben zuweisen oder die Arbeitszeit nach Dauer und Lage ändern. Die angebotene Arbeit muss der Beschäftigten zwar objektiv zumutbar sein, aber nicht zwingend dem Inhalt des Arbeitsvertrages entsprechen. Soweit ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auf dem die geschützte Arbeitnehmerin ihr nicht verbotene Arbeit leisten kann, hat sie diese zu verrichten.

Weigert sich die Arbeitnehmerin, einer zumutbaren Umsetzung nachzukommen, hat sie keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn gegenüber dem Arbeitgeber.

Praxistipp:

Soweit die tägliche Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin einem individuellen bzw. generellen Beschäftigungsverbot unterliegt, sollte in einem gemeinsamen Gespräch, die zukünftige (zulässige) Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin abgesprochen werden. Insoweit können z.B. die Arbeitszeiten, der Inhalt der Arbeit oder die Entlohnungsart in zumutbarer Weise geändert werden, damit die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin keinen Beschäftigungsverboten mehr unterliegt.

2. Beschäftigungsverbote während der Schutzfristen

a) Schutzfrist vor der Entbindung

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung grundsätzlich nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich hierzu ausdrücklich bereit. Der Arbeitgeber sollte sich eine solche - jederzeit widerrufbare - Erklärung schriftlich geben lassen.

Die 6-Wochen-Frist berechnet sich nach dem Zeugnis des Arztes oder einer Hebamme. Der im Zeugnis genannte Termin ist für die Berechnung der Schutzfrist maßgebend. Bei Irrtum des Arztes oder der Hebamme über den Entbindungstermin verlängert oder verkürzt sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

b) Schutzfrist nach der Entbindung

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von 8 Wochen nicht beschäftigt werden, und zwar auch dann nicht, wenn sie dies ausdrücklich wünschen. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Schutzfrist auf 12 Wochen. Eine Frühgeburt liegt vor, wenn das Gewicht des Kindes bei der Geburt weniger als 2.500 g beträgt. Bei allen Geburten vor dem errechneten Termin verlängert sich darüber hinaus die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Dies bedeutet, dass die Schutzfrist vor und nach der Geburt insgesamt in jedem Fall 14 Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 18 Wochen) beträgt. Kommt das Baby zu einem späteren als dem errechneten Termin zur Welt, wird die Mutterschutzzeit nicht um diese Zeit gekürzt.

Beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Schutzfrist wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht, allerdings nicht in den ersten beiden Wochen nach der Entbindung. Die Beschäftigte kann diese Erklärung jederzeit widerrufen.

VII. Leistungen des Arbeitgebers / der Krankenkasse

1. Mutterschutzlohn und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Mutterschutzlohn

Besteht ein individuelles oder generelles Beschäftigungsverbot und muss die werdende Mutter deshalb ganz/teilweise mit der Arbeit aussetzen bzw. die Art der Beschäftigung

wechseln und dadurch eine Verdienstminderung hinnehmen, ist ihr vom Arbeitgeber Mutterschutzlohn (§ 11 MuSchG) zu zahlen. Die Höhe des Mutterschutzlohns bemisst sich nach dem Entgelt, welches die Arbeitnehmerin während der letzten 13 Wochen oder (nach Wahl des Arbeitgebers) der letzten 3 Monate vor Beginn des ersten Schwangerschaftsmonats durchschnittlich erhalten hat. Bei der Berechnung zu berücksichtigen sind u.a. übertarifliche Zulagen und Zuschläge, Überstunden- sowie Bereitschaftsdienstvergütungen. Sachbezüge (z.B. Dienstfahrzeug, Wohnung usw.) und vermögenswirksame Leistungen sind grundsätzlich weiterzugewähren.

Hat die Arbeitnehmerin im Berechnungszeitraum unterschiedlich hohe Bezüge erhalten, ist zunächst der Gesamtverdienst des maßgeblichen Berechnungszeitraums zu ermitteln. Diese Summe ist durch die Anzahl der maßgeblichen Zeiteinheiten (Monate/Wochen/Stunden) zu teilen, in der die Arbeitnehmerin den Verdienst erreicht hat. Zeiten, in denen kein Verdienst erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

Bei einer Verdiensterhöhung, die in den Bemessungszeitraum fällt, ist der erhöhte Betrag für den gesamten Zeitraum zugrunde zu legen. Wird die Verdiensterhöhung erst wirksam, während bereits Mutterschutzlohn gezahlt wird, ist dieser von dem Zeitpunkt an ebenfalls zu erhöhen. Verdienstkürzungen bleiben für die Berechnung nur dann außer Betracht, wenn sie auf Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis beruhen. Ansonsten sind dauerhafte Verdienstkürzungen während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums für den gesamten Zeitraum zugrunde zu legen.

Der Mutterschutzlohn als privatrechtlicher Lohnersatzanspruch der Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Arbeitgeber unterliegt sowohl der Steuerpflicht als auch der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Die durch ein Beschäftigungsverbot bedingten Fehlzeiten haben keine nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin; Fehlzeiten müssen auch nicht nachgeholt werden.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Von der Zahlung des Mutterschutzlohns ist die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz) zu unterscheiden. Während der Arbeitgeber bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit nur für die Dauer von 6 Wochen Entgeltfortzahlung leisten muss, besteht die Pflicht zur Zahlung des Mutterschutzlohns unter Umständen für die gesamte Dauer der Schwangerschaft. Mutterschutzlohn wird nur geschuldet, wenn allein das ärztliche Beschäftigungsverbot für die Nichtleistung der Arbeit ursächlich ist. Stellt der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die Schwangere wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder ob, ohne dass eine Krankheit vorliegt, zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter und Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist. Verneint der Arzt einen Krankheitswert und entschließt er sich, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, dann muss er hierfür deutliche und greifbare Hinweise haben.

2. Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Während der Schutzfristen vor (6 Wochen) und nach (in der Regel 8 Wochen) der Entbindung (insgesamt in jedem Fall 14 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 18 Wochen) erhält die Arbeitnehmerin statt ihres Arbeitseinkommens in der Regel Mutterschaftsgeld und ggf. einen Arbeitgeberzuschuss.

Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG) von kalendertäglich höchstens 13 Euro zahlt die Krankenkasse, bzw. bei Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, das Bundesversicherungsamt (Berlin).

Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Hat die Arbeitnehmerin zuvor mehr als 13 Euro netto pro Kalendertag verdient, muss der Arbeitgeber ihr während der Zahlung des Mutterschaftsgeldes den Unterschiedsbetrag zu ihrem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt hinzuzahlen. Dieser Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) wird nach dem Nettoverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate (bei monatlicher Abrechnung) oder der letzten 13 Wochen (bei wöchentlicher Abrechnung) berechnet, wobei dauerhafte Erhöhungen des Arbeitsentgelts (z.B. Tariflohnerhöhungen), die während der Schutzfristen wirksam werden, ab dem Zeitpunkt der Erhöhung mit einzubeziehen sind. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt bezahlt wurde, bleiben bei der Berechnung außer Betracht. Ansonsten sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, für den gesamten Zeitraum zugrunde zu legen.

Zur Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld sind alle geldwerten Vorteile (Zulagen, Zuschläge, Überstundenvergütungen, Sachbezüge usw.) zu berücksichtigen. Das so ermittelte Bruttoarbeitsentgelt ist um etwaige Einmalbezüge und die gesetzlichen Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, ggf. Kirchensteuer, Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen) zu vermindern. Dieses Nettoentgelt wird durch die Zahl der Kalendertage des Berechnungszeitraums (3 Monate oder 13 Wochen) geteilt, wobei der Monat mit 30 Kalendertagen und die Woche mit 7 Kalendertagen anzusetzen ist. Das heißt, bei monatlicher Abrechnung ist durch 90 und bei wöchentlicher Abrechnung durch 91 zu teilen, gegebenenfalls verringert um Tage, die außer Betracht bleiben müssen (Kurzarbeit, Arbeitsausfall, unverschuldete Arbeitsversäumnis). Konnte die Arbeitnehmerin im Berechnungszeitraum nur noch vermindertes Entgelt beziehen, werden diese Zeiten nicht eingerechnet, sondern der Berechnungszeitraum wird entsprechend zurückverlegt. Weiterzugewährt sind Sachbezüge (Dienstfahrzeug, Wohnung usw.), wenn sie im Berechnungszeitraum Teil des Entgelts waren.

Das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sind sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei. Die Krankenversicherung bleibt während der Zeit des Beschäftigungsverbotes beitragsfrei bestehen, (§§ 192 Abs. 1 Nr. 2, 224 SGB V, Sozialgesetzbuch Fünftes Buch). In der Rentenversicherung zählen die Schutzfristen beitragsfrei als Anrechnungszeiten (§ 58 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI, Sozialgesetzbuch Sechstes Buch) und in der Arbeitslosenversicherung als Beschäftigungszeit (§§ 24 f. SGB III, Sozialgesetzbuch Drittes Buch).

Dies gilt jedoch nicht für einmalige Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen, die während des Bezugs von Mutterschaftsgeld gezahlt werden. Eine Änderung der Steuerklasse zu dem Zweck, einen höheren Arbeitgeberzuschuss zu erhalten, ist unzulässig.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird vom Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt. Der Arbeitgeber kann von der Arbeitnehmerin einen Nachweis (Bescheinigung der Krankenkasse oder des Bundesversicherungsamtes) verlangen, dass Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Fälligkeit und Auszahlungszeitpunkt entsprechen den für das Arbeitsentgelt maßgeblichen Vereinbarungen.

3. Mutterschaftsgeld und Elterngeld

Wird Mutterschaftsgeld neben dem Bezug von Elterngeld gezahlt, so erfolgt eine Anrechnung: Ist das Elterngeld geringer als das Mutterschaftsgeld, so wird kein Elterngeld gezahlt. Ist das Elterngeld höher, so wird es nur in Höhe der Differenz zum Mutterschaftsgeld gezahlt. Erhält der Vater das Elterngeld, so erfolgt ebenfalls eine Anrechnung in der oben beschriebenen Weise. Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nicht angerechnet.

4. Ausgleichsverfahren

Aufgrund des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) sind alle Arbeitgeber (unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten) am Umlageverfahren zum Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (auch U2-Verfahren genannt) beteiligt. Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang:

- die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- den Mutterschutzlohn bei allgemeinen und individuellen Beschäftigungsverboten sowie
- die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie die Arbeitgeberbeitragsanteile zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung bei der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht bzw. Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen und Privatversicherten.

Der Arbeitgeber muss die Aufwendungen zunächst selber tragen und kann dann deren Erstattung beantragen.

Zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer Mitglied ist. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (mit Sitz in Bochum) führt das Ausgleichsverfahren für alle geringfügig Beschäftigten durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse ein geringfügig Beschäftigter versichert ist. Entsprechende Formulare zur Aufwendungserstattung sind bei den Sozialversicherungsträgern erhältlich.

Die Umlagepflicht bzw. der Erstattungsanspruch wird für den Arbeitgeber in dem Zeitpunkt begründet, in dem er erstmals ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Beschäftigten begründet, unabhängig davon, ob er einen Mann oder eine Frau einstellt. An dem U2-Verfahren nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.

VIII. Urlaub / Freistellung

Für die Zeiten, in denen Beschäftigungsverbote bestehen (vgl. oben Punkt VI.), darf der Urlaub nicht gekürzt werden, auch wenn die Arbeitnehmerin nur geringfügige Leistungen erbracht hat. Hat die Arbeitnehmerin ihren Erholungsurlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie den Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Soweit die Arbeitnehmerin im Anschluss an die Schutzfristen Elternzeit in Anspruch nimmt, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Für die Dauer der mutterschutzrechtlich erforderlichen Untersuchungen, einschließlich Warte- und Wegezeit, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit.

IX. Sonderzahlungen

Soweit ein Anspruch auf tarifliche Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) besteht, darf dieser während der Schutzfrist vor und nach der Entbindung nicht gekürzt werden.

X. Berufsausbildungsverhältnis

Fällt durch die Beschäftigungsverbote Ausbildungszeit aus, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis nicht automatisch um die ausgefallene Zeit. Auf Antrag der Auszubildenden kann aber die zuständige Handwerkskammer die Ausbildungszeit verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen; der Ausbilder ist nicht antragsberechtigt.

XI. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung

Nach Ablauf der Schutzfrist muss das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien zu den ursprünglichen Bedingungen auf dem gleichen oder einem vergleichbaren vertragsgemäßen Arbeitsplatz fortgesetzt werden, es sei denn, dass ein wahrgenommener Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht.

XII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung beendet werden. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag endet das Beschäftigungsverhältnis automatisch. Ist die Arbeitnehmerin schwanger, ergeben sich in Hinblick auf eine geplante Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch Besonderheiten.

1. Aufhebungsvertrag

Die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit möglich. Erfährt die Beschäftigte nach Abschluss des Aufhebungsvertrages, dass sie schwanger ist, so berechtigt sie dies allein nicht zur Anfechtung des Aufhebungsvertrages.

2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin schwanger ist. Eine Ausnahme mit der Folge einer Weiterbeschäftigungspflicht besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber den Eindruck erweckt hat, dass er die Frau bei Eignung und Bewährung weiterbeschäftigen werde und er trotz Bewährung der Arbeitnehmerin die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur mit Blick auf die Schwangerschaft ablehnt.

3. Probezeit

Probearbeitsverhältnisse sind im Zweifel unbefristete Arbeitsverträge mit vorgeschalteter Probezeit. Das bedeutet, dass auch während der Probezeit einer Schwangeren nicht gekündigt werden darf. Lediglich im Falle einer ausdrücklich vereinbarten automatischen Beendigung des Vertragsverhältnisses mit Ablauf der Probezeit liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, das mit Ablauf der Probezeit endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

4. Kündigung

Eine während der Schwangerschaft und während des Zeitraums von vier Monaten nach der Entbindung ausgesprochene Kündigung durch den Arbeitgeber ist unabhängig von der Betriebsgröße grundsätzlich unwirksam, auch wenn die Kündigungsfrist erst nach diesem Zeitraum abläuft. Von dem Kündigungsverbot umfasst sind alle Arten von Kündigungen: fristlose und fristgerechte Kündigung, Änderungskündigung, Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung, Kündigung wegen Betriebsstilllegung oder Insolvenz. Dieser Sonderkündigungsschutz ist unverzichtbar und kann nicht vertraglich eingeschränkt werden. Soweit sich an den Mutterschutz die Elternzeit der Arbeitnehmerin anschließt, kann auch in dieser Zeit nicht gekündigt werden.

Voraussetzung für das Wirksamwerden des Kündigungsverbots ist, dass dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung von der Arbeitnehmerin mitgeteilt wird. Nur wenn die Arbeitnehmerin unverschuldet nicht innerhalb der 2 Wochen-Frist die Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber vorgenommen hat, diese aber unverzüglich nachholt, bleibt der besondere Kündigungsschutz der Schwangeren auch nach Fristablauf bestehen.

In besonderen Fällen (z.B. bei schwerwiegenden Verstößen gegen den Arbeitsvertrag oder bei insolvenzbedingter Betriebsstilllegung) kann der Arbeitgeber ausnahmsweise nach vorheriger Zustimmung der zuständigen Behörde (s. Anhang) auch während der Schwangerschaft und während des Zeitraums von vier Monaten nach der Entbindung kündigen, wenn die Kündigung zweifelsfrei nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängt und dem Arbeitgeber eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Bei betriebsbedingten Gründen kann nur dann eine Ausnahme von dem Kündigungsverbot erteilt werden, wenn keinerlei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Kündigt der Arbeitgeber, so muss die Kündigung schriftlich und unter Angabe des zulässigen Kündigungsgrundes erfolgen.

Die Arbeitnehmerin kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Eine Eigenkündigung der Schwangeren ist vom Arbeitgeber unverzüglich bei der Aufsichtsbehörde anzuzeigen, damit diese die Schwangere über die Folgen ihrer Kündigung informieren kann. Ein Verstoß gegen diese Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Eigenkündigung. Ebenso wenig muss der Arbeitgeber die Schwangere über die Rechtsfolgen einer Eigenkündigung aufklären. Bei Verletzung der Benachrichtigungspflicht können der Arbeitnehmerin aber unter Umständen Schadenersatzansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber entstehen.

Soweit der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde einen entsprechenden Antrag (formlos möglich) auf Zustimmung zur Kündigung stellt und diese seinen Antrag ablehnt, kann der Arbeitgeber gegen die Entscheidung der Behörde auf dem Verwaltungsrechtsweg klagen.

XIII. Aushangs- und Auskunftspflicht des Arbeitgebers

In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes zur Einsicht an geeigneter Stelle (Pausen- oder Aufenthaltsräume, Schwarzes Brett, Büro des Betriebsrats usw.) auszulegen oder auszuhängen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aufsichtsbehörden wie etwa dem Landesamt für Arbeitsschutz oder dem Gewerbeaufsichtsamt (siehe Anhang) auf Verlangen

- die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben zu machen
- die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

XIV. Straf- und Bußgeldvorschriften

Zu widerhandlungen gegen die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes können mit Geldbußen (bis zu 15.000 Euro), bei Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmerin auch mit Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden.

Anhang

Behörden, die u.a. für die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung während der Schwangerschaft/Mutterschaft nach § 9 MuSchG zuständig sind:

Baden-Württemberg:	Regierungspräsidien
Bayern:	Gewerbeaufsichtsämter der Bezirke
Berlin:	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Brandenburg:	Landesamt für Arbeitsschutz
Bremen:	Gewerbeaufsichtsämter
Hamburg:	Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz
Hessen:	Regierungspräsidien
Mecklenburg-Vorpommern:	Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz
Niedersachsen:	Gewerbeaufsichtsämter
Nordrhein-Westfalen:	Bezirksregierungen
Rheinland-Pfalz:	Struktur- und Genehmigungsdirektion
Saarland:	Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz
Sachsen:	Landesdirektionen, Abteilung Arbeitsschutz
Sachsen-Anhalt:	Landesamt für Verbraucherschutz, Gewerbeaufsicht
Schleswig-Holstein:	Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Thüringen:	Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz