

Mutterschutz - Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung.

Bei einer Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen.

Ab sechs Wochen vor der Geburt des Kindes darf die werdende Mutter nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Diese Entscheidung kann sie jederzeit widerrufen.

1. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Mutterschutz - Kündigungsschutz während der Schwangerschaft

Existenzgrundlage für schwangere Arbeitnehmerinnen erhalten

Arbeitnehmerinnen müssen nicht befürchten, allein aufgrund ihrer Schwangerschaft ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Mit dem besonderen Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes soll der Arbeitnehmerin der Arbeitsplatz als wirtschaftliche Existenzgrundlage erhalten bleiben. Sie soll zugleich vor den psychischen Belastungen, die mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes verbunden wären, geschützt werden. Daher enthält § 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ein ausdrückliches Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Dies gilt für alle Arten von Kündigungen, wie ordentlicher Kündigung, außerordentlicher Kündigung oder Änderungskündigung.

1. Der Kündigungsschutz besteht während der gesamten Schwangerschaft und dauert darüber hinaus bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Wird im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung Elternzeit in Anspruch genommen, so besteht weiterhin ein Kündigungsschutz, und zwar aufgrund der Regelungen des § 18 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Wichtige Voraussetzung: Dem Arbeitgeber muss die Schwangerschaft bekannt sein

Voraussetzung für den Kündigungsschutz ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist. Solange die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft nicht mitgeteilt hat, kann sie sich nicht auf den Kündigungsschutz berufen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber das Kündigungsverbot nur einhalten, wenn er von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt hat. Spricht ein Arbeitgeber eine Kündigung aus, weil er keine Kenntnis von der Schwangerschaft hat, so kann die Arbeitnehmerin innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung die bestehende Schwangerschaft nachträglich mitteilen. Die bereits ausgesprochene Kündigung wird damit unwirksam. Länger als zwei Wochen kann die Arbeitnehmerin nicht warten, um dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitzuteilen, es sei denn, die weitere Verzögerung beruht auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund. Dies muss die Frau nachweisen. Wird eine Arbeitnehmerin erst nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das

Kündigungsverbot jedoch nicht – in diesem Fall besteht kein Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz.

Sonderfall: Kündigungsschutz bei befristetem Arbeitsvertrag

Wenn der Arbeitsvertrag während der Schwangerschaft aufgrund einer vorher vereinbarten Befristung endet, dann besteht der Kündigungsschutz nur solange, wie auch der Arbeitsvertrag läuft. Nach Ablauf der Befristung endet der Mutterschutz und damit auch der besondere Kündigungsschutz.

Sonderfall: Kündigungsschutz in der Probezeit

Während der Probezeit besteht grundsätzlich der Kündigungsschutz und einer schwangeren Arbeitnehmerin darf nicht gekündigt werden. Zwei Varianten sind jedoch zu unterscheiden:

1. Ist im Arbeitsvertrag vereinbart worden, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit automatisch endet, so besteht im Anschluss an die Probezeit wie bei einem befristeten Arbeitsvertrag kein Kündigungsschutz mehr.
2. Ist die Probezeit Bestandteil eines unbefristeten Arbeitsvertrages, so besteht der Kündigungsschutz auch nach Ablauf der Probezeit weiter.

Ausnahme: Kündigung mit behördlicher Zustimmung

Es gibt eine Ausnahmeregelung vom Kündigungsverbot, da ansonsten der Arbeitgeber einseitig belastet würde. In besonderen Fällen kann die zuständige Bezirksregierung eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Solche besonderen Fälle können z.B. sein: Betriebsstilllegung, Insolvenz oder Teilbetriebsstilllegung, wenn die Arbeitsmöglichkeit für die betroffene Frau in diesem Betrieb weggefallen ist und sie auch nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Bei einem Kleinbetrieb kann die drohende wirtschaftliche Existenzgefährdung einen Ausnahmefall darstellen.

Vorsätzliche strafbare Handlungen oder besonders grobe Pflichtverletzungen gegen arbeitsvertragliche Pflichten der Arbeitnehmerin können zur Zustimmung der Kündigung führen. Voraussetzung ist, dass kein Zusammenhang mit dem Zustand der Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht.

Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder schwangerschaftsbedingte Krankheiten sind in der Regel kein Grund, einer Kündigung zuzustimmen.

1. Die Zustimmung zur Kündigung muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Bezirksregierung beantragen. Die Behörde ermittelt dann, ob die Voraussetzungen für eine Zustimmung vorliegen. Dazu wird auch der betroffenen Frau Gelegenheit gegeben, ihre Sicht der Lage darzustellen. Die Entscheidung der Bezirksregierung (Zustimmung oder Ablehnung des Antrags) wird dem Arbeitgeber als Antragsteller und auch der Arbeitnehmerin mitgeteilt. Der Arbeitgeber muss für den behördlichen Bescheid eine Gebühr zahlen.
2. Nur mit Zustimmung der Behörde kann der Arbeitgeber rechtswirksam kündigen. Diese Kündigung muss schriftlich erfolgen und den zulässigen Kündigungsgrund angeben. Für die Kündigung selbst gelten der geschlossene Arbeitsvertrag und das Arbeitsrecht. Gegen die Kündigung kann die Frau sich innerhalb einer Frist von drei Wochen mit einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht wehren.

Eine Kündigung ohne behördliche Zustimmung ist unwirksam

Wird einer Frau ohne die erforderliche Zustimmung gekündigt, so sollte sie sich damit ausdrücklich nicht einverstanden erklären und ihren Arbeitgeber sofort (am besten schriftlich) auffordern, die Kündigung innerhalb einer bestimmten Frist zurückzunehmen. Außerdem sollte sie weiterhin ihre Arbeitsbereitschaft anbieten. Nimmt der Arbeitgeber die Kündigung trotzdem nicht zurück, so kann die Frau beim Arbeitsgericht Klage erheben auf Feststellung, dass die Kündigung unwirksam ist, und auf Lohnfortzahlung. Das Unternehmen, das einer Frau verbotswidrig gekündigt hat, muss ihr dann das Arbeitsentgelt weiterzahlen, auch wenn es die Frau nicht beschäftigt.

Aufhebungsvertrag und Kündigung durch die Arbeitnehmerin

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmerin im gegenseitigen Einvernehmen in einem Aufhebungsvertrag das Ende des bestehenden Arbeitsverhältnisses beschließen, so stellt dies keine Kündigung dar. Ein solcher Aufhebungsvertrag fällt demnach nicht unter das Kündigungsverbot oder den Kündigungsschutz.

Die schwangere Arbeitnehmerin kann von sich aus das Arbeitsverhältnis kündigen. Eine solche Eigenkündigung unterliegt ebenfalls nicht dem Kündigungsverbot. An die normalen Kündigungsfristen nach ihrem Arbeitsvertrag oder geltendem Tarifvertrag ist die Frau dann nicht gebunden, wenn sie zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigt. In diesem Fall besteht gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG ein Sonderkündigungsrecht ohne Einhaltung einer Frist.

Der Arbeitgeber muss unverzüglich die zuständige Bezirksregierung über die Kündigung der schwangeren Beschäftigten benachrichtigen. Dies kann formlos geschehen.

1. Der Aufhebungsvertrag und die Eigenkündigung beenden das Arbeitsverhältnis, damit endet zugleich der Mutterschutz. Frauen sollten sich deshalb vorab über die Konsequenzen umfassend beraten lassen.

Ansprechpartner

Die Bezirksregierungen sind Aufsichtsbehörde und wichtige Ansprechpartner für Fragen zum Kündigungsschutz.

Bezirksregierung Düsseldorf
Cecilienallee 2
40474 Düsseldorf
Tel.:(0211) 475-0
Fax: (0211) 4752671

Mutterschutz -Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber

Die Verantwortung liegt beim Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Er hat mögliche Gefahren zu ermitteln und notwendige Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Die Arbeitsbedingungen müssen rechtzeitig hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung mit einer sogenannten Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Dabei sind physikalische, chemische und biologische Gefährdungen zu beurteilen.

Rechtzeitig heißt, die Gefährdungsbeurteilung sollte vor bzw. bei Aufnahme der Tätigkeit der gebärfähigen Frau durchgeführt werden, um die erforderlichen Schutzmaßnahmen insbesondere in der sensiblen Phase der Frühschwangerschaft sicherzustellen. Spätestens bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft muss die Gefährdungsbeurteilung erstellt oder auf Aktualität überprüft werden.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, die ihm obliegenden Aufgaben des Mutterschutzes verantwortlich wahrzunehmen.

Generelle Beschäftigungsverbote

Um Gesundheit von Mutter und Kind zu wahren, legt das Mutterschutzgesetz generelle Beschäftigungsverbote fest. Diese Beschäftigungsverbote gelten für alle werdenden oder stillenden Mütter ohne Rücksicht auf ihren persönlichen Gesundheitszustand oder ihre körperliche Verfassung. Sie sind in den §§ 3 Abs. 2, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes geregelt. So dürfen zum Beispiel werdende und stillende Mütter nicht mit schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden. Die generellen Beschäftigungsverbote sind mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam und verpflichten den Arbeitgeber zum unmittelbaren Handeln. Die Bezirksregierungen überwachen die Durchführung der Beschäftigungsverbote. Zur Umsetzung der Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsbeschränkungen hat die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung branchenspezifische Fachinformationen zusammengestellt.

Individuelle Beschäftigungsverbote

Individuelle Beschäftigungsverbote berücksichtigen den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren. Sie sind in § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz verankert und können nur von einer Ärztin/einem Arzt ausgesprochen werden. Das individuelle Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage des ärztlichen Attests beim Arbeitgeber wirksam.

Ausnahmegenehmigung in begründeten Einzelfällen

In begründeten Einzelfällen kann die zuständige Bezirksregierung im Interesse der werdenden/stillenden Mutter eine Ausnahme von den Vorschriften über Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erteilen. Dazu ist ein formloser Antrag des Arbeitgebers erforderlich, dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

1. Erklärung der werdenden Mutter, aus welchen persönlichen/familiären Gründen sie die Ausnahme wünscht
2. Ärztliches Attest, dass aus medizinischer Sicht keine Bedenken gegen die geplante Arbeitszeit bestehen

Lohnfortzahlung und Lohnkostenerstattung bei Beschäftigungsverbot

Frauen, die aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes teilweise oder ganz mit der Arbeit aussetzen müssen, haben Anspruch auf Weiterzahlung ihres bisherigen Durchschnittsverdienstes. Die Bemessungsgrundlage hierfür sind die letzten drei Monate bzw. 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Einbußen durch entfallende Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dürfen nicht eintreten. Arbeitgeber sind am allgemeinen Umlageverfahren „U2-Verfahren“ der gesetzlichen Krankenkassen beteiligt, über welches bei einem Beschäftigungsverbot die Lohnkosten voll zurückerstattet werden. Auskünfte hierzu erteilen die Krankenkassen.