

## Die Rechte schwangerer Arbeitnehmerinnen

# Schwanger – und nun?

In der Schwangerschaft und nach der Geburt genießen berufstätige Frauen einen besonderen gesetzlichen Schutz. Über diesen sowie die Anforderungen an Betrieb und Betriebsrat informiert Heike Schnependahl.

Unsere Gesellschaft wird immer älter, sterben wir gar aus? Solche Horrorszenerarien tauchen in letzter Zeit gehäuft in den Medien auf. Trotz einer Mitarbeiterin den apokalyptischen Visionen des demografischen Faktors durch eine Schwangerschaft, ergeben sich einige Anforderungen an den Betrieb und den Betriebsrat. Die meisten Regelungen dazu finden sich im Mutterschutzgesetz (MuSchG). Dieses gilt für alle Arbeitnehmerinnen, also auch für Auszubildende, geringfügig Beschäftigte (Stichwort: Minijob) und Arbeitnehmerinnen in der Probezeit. Weiter können im Zusammenhang mit Beschäftigungsverboten an bestimmten Arbeitsplätzen die Gefahrstoff-, die Strahlenschutz- und die Röntgenverordnung zu beachten sein.

### Mitteilung der Schwangerschaft

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Eine Rechtspflicht hierzu be-



**Heike Schnependahl**  
ist Rechtsanwältin  
in Bochum

steht jedoch nicht. Selbstverständlich kann der Arbeitgeber seinen Schutzpflichten nur nachkommen, wenn er von der Schwangerschaft weiß. Daher sollte die schwangere Arbeitnehmerin den Zeitpunkt dieser Mitteilung maßgeblich von der Art ihres Arbeitsplatzes und dessen Risiken für das ungeborene Leben abhängig machen.

Der Arbeitgeber ist, sobald er von der Schwangerschaft erfahren hat, verpflichtet, unverzüglich die Aufsichtsbehörde (das ist in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt, wobei die Bezeichnungen und Kompetenzen sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden) von der Schwangerschaft zu unterrichten, damit diese die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften überwachen kann. Da der Betriebsrat ebenfalls angehalten ist, die Einhaltung der Vorschriften zum Mutterschutz zu überwachen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn ebenfalls zu informieren. An andere Personen hingegen darf der Arbeitgeber die Mitteilung der Schwangerschaft nicht unbefugt bekannt geben.

Fotos: Waldhäusl/Allover Fotografen/TPH





## Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses der werdenden Mutter grundsätzlich ausgeschlossen. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt bis vier Monate nach der Entbindung. Er umfasst alle Arten von Kündigungen: ordentliche, außerordentliche, Kündigungen während der Probezeit und Änderungskündigungen.

Eine Kündigung während dieser Zeiten ist ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber zuvor die Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde eingeholt hat. Eine solche wird nur erteilt, wenn die Kündigung nichts mit der Schwangerschaft oder der gerade erfolgten Geburt zu tun hat. Dies ist insbesondere bei Betriebsstilllegungen und bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin der Fall.

Der besondere Kündigungsschutz gilt dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine Schwangerschaft bestand. Rechnerisch liegt eine Schwangerschaft innerhalb eines Zeitraums von 280 Tagen vor dem im ärztlichen Zeugnis festgelegten mutmaßlichen Tag der Entbindung vor.

Weitere Voraussetzung für den besonderen Kündigungsschutz ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung bekannt gegeben wurden. Sofern die Arbeitnehmerin eine Mitteilung unverschuldet unterlassen hat, reicht es aus, wenn sie diese unverzüglich nachholt.

Zu beachten ist, dass der besondere Kündigungsschutz nicht für das Auslaufen von befristeten Verträgen gilt, da hierfür keine Kündigung erforderlich ist. Diese enden automatisch, wenn der im Arbeitsvertrag vereinbarte Beendigungszeitpunkt erreicht ist. Für schwangere Arbeitnehmerinnen gelten keine Sonderregelungen.

### Praxistipp

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für schwangere Frauen und stillende Mütter Möglichkeiten zu schaffen, sich während der Pausen und – soweit es erforderlich ist auch während der Arbeitszeiten – unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen zu können (vgl. § 6 Abs. 3 Satz 4 Arbeitsstättenverordnung).

Bei Fehlgeburten und Schwangerschaftsabbrüchen endet der besondere Kündigungsschutz sofort, während er bei einer Totgeburt erhalten bleibt.

## Beschäftigungsverbote – Mutterschutz

Im Rahmen der Beschäftigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen gibt es allgemeine Beschäftigungsverbote, die immer und für alle Schwangeren gelten. Außerdem gibt es individuelle Beschäftigungsverbote, bei denen es auf die Konstitution oder den Arbeitsplatz der betreffenden Arbeitnehmerin ankommt.

### Allgemeine Beschäftigungsverbote

Sechs Wochen vor dem ärztlich festgestellten mutmaßlichen Entbindungstermin dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht mehr beschäftigt werden. Sie können sich aber freiwillig zur Arbeitsleistung bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Von dem achtwöchigen Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kann die Arbeitnehmerin hingegen nicht abweichen: Sie darf in dieser Zeit nicht beschäftigt werden, selbst wenn sie wollte.

Jede Arbeitnehmerin, die entbunden hat, hat damit Anspruch auf insgesamt 14 Wochen Mutterschutz, auch wenn das Kind vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt gekommen ist. Nach § 6 Abs. 1 MuSchG verlängert sich das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung um den Zeitraum, der bei einer „verfrühten“ Entbindung – also einer Geburt vor dem errechneten Termin – „eingespart“ wurde. Wenn das Kind nach dem mutmaßlichen Geburtstermin geboren ist, verkürzt sich das Beschäftigungsverbot hingegen nicht.

Bezüglich der Mutterschutzfristen existieren folgende Sonderfälle:

> Bei Früh- und Mehrlingsgeburten besteht nach der Entbindung ein Anspruch auf zwölf Wochen Mutterschutzzeit wegen der erhöhten Pflegebedürftigkeit, also insgesamt ein Zeitraum von 18 Wochen. Für die Definition, wann eine Frühgeburt vorliegt, ist die Dauer der Schwangerschaft unbeachtlich. Vielmehr kommt es darauf an, ob das Baby weniger als 2.500 Gramm wiegt oder seine Reifezeichen noch nicht voll ausgebildet sind.





> Bei Totgeburten oder wenn das Kind innerhalb der Mutterschutzfrist stirbt, kann der Zeitraum in Gänze in Anspruch genommen werden, während es bei Fehlgeburten und Schwangerschaftsabbrüchen keinen Anspruch auf Mutterschutzzeiten gibt.

**Besondere Beschäftigungsverbote**

Neben den zeitlich festgelegten generellen Beschäftigungsverboten vor und nach der Entbindung gibt es einige Einschränkungen für die Zeiten, in denen schwangere Frauen und stillende Mütter noch (oder wieder) arbeiten gehen. Sie dürfen in der Zeit, in der sie ihrer Beschäftigung im Betrieb nachgehen, nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Auch Mehrarbeit ist nicht erlaubt. Dies ist nach der Definition des Mutterschutzgesetzes die Zeit, die über achteinhalb Stunden täglich hinausgeht.

**Verbot bestimmter Arbeiten**

Weiter bestehen Verbote, bestimmte Arbeiten auszuführen. Dazu gehören beispielsweise Akkord, schwere körperliche Arbeiten sowie Arbeiten, bei denen sie gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen oder Dämpfen ausgesetzt sind. Die konkreten Regeln dazu befinden sich in § 4 MuSchG und der Mutterschutzrichtlinienverordnung.

Branchenspezifische Hinweise dazu geben die zuständige Arbeitsschutzbehörde und die Berufsgenossenschaft.

Bei Bestehen solcher Beschäftigungsverbote hat der Arbeitgeber ein Umsetzungsrecht, das über die üblichen Versetzungsmöglichkeiten im Rahmen des Direktionsrechts hinausgeht. Die Arbeitnehmerin kann also auch mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die nicht von ihrem Arbeitsvertrag erfasst sind, sofern ihr diese zumutbar sind.

**Sanktionen bei Verstößen**

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Beschäftigungsverbote oder andere mutterschutzrechtliche Vorschriften stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 15.000 € geahndet wird. Wenn diese Verstöße zu einer Gesundheitsgefährdung von Arbeitnehmerinnen führen, handelt es sich um eine Straftat, die mit Geldstra-

fe oder mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr geahndet wird.

**Mutterschaftsgeld und Mutterschutzlohn**

Arbeitnehmerinnen, die wegen eines gesetzlichen Verbots im Laufe ihre Schwangerschaft nicht arbeiten dürfen, müssen nicht mit Verdiensteinbußen rechnen:

- > Während des 14-wöchigen Mutterschutzes wird das so genannte Mutterschaftsgeld gezahlt. Dieses setzt sich aus 13 € pro Kalendertag des Mutterschutzes, den die gesetzliche Krankenversicherung der Arbeitnehmerin tragen muss, und dem Differenzbetrag zum Nettogehalt, für den der Arbeitgeber aufkommen muss, zusammen.
- > Bei speziellen Beschäftigungsverboten vor Beginn der Mutterschutzfristen muss der Arbeitgeber den so genannten Mutterschaftslohn weiterzahlen, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate, einschließlich eventueller Zuschläge, berechnet.

**Urlaub**

Auf den Urlaubsanspruch einer schwangeren Arbeitnehmerin wirken sich Beschäftigungsverbote nicht aus. Selbst wenn eine Arbeitnehmerin wegen der Beschäftigungsverbote kaum gearbeitet hat, behält sie ihren vollen Anspruch auf Urlaubsgewährung. Hier von abweichend hat das Bundesarbeitsgericht für den besonderen Fall, dass der Urlaub zeitlich schon genau festgelegt war, bevor die Arbeitnehmerin schwanger wurde, festgestellt, dass dann der Urlaubsanspruch entfällt, wenn der gewährte Urlaub in ein Beschäftigungsverbot fällt.

**Stillzeiten**

Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind stillen, haben Anspruch auf täglich mindestens zwei Stillpausen von je einer halben Stunde oder einmal täglich einer einstündigen Pause. Eine Verdiensteinbuße darf dadurch nicht entstehen. Daher müssen diese Stillzeiten wie Ar-

beitszeit bezahlt und dürfen nicht auf die anderen Ruhepausen angerechnet werden. Wie lange ein Kind gestillt wird, ist dabei die unabhängige Entscheidung der Mutter.

**Mitbestimmung**

Der Betriebsrat hat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe zu überwachen, ob der Arbeitgeber die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einhält. Dies gilt natürlich auch in Bezug auf schwangere Arbeitnehmerinnen. Bei Unklarheiten oder Streitigkeiten über die Auslegung der für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen geltenden Schutzgesetze können das Gewerbe-

„Der Verstoß des Arbeitgebers gegen ... mutterschutzrechtliche Vorschriften stellt eine Ordnungswidrigkeit dar ...“

aufsichtsamt oder die Berufsgenossenschaft eingeschaltet werden. Eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spielen selbstverständlich auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 und § 89 BetrVG.

Aber auch weitere Mitbestimmungsrechte, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Mutterschutz stehen, können bezüglich schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen eine wichtige Rolle spielen. Hier sei die zwingende Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG sowie die Mitbestimmung bei Versetzungen (vgl. § 99 BetrVG) genannt. Letztere muss selbst dann beachtet werden, wenn die Versetzung aufgrund eines Beschäftigungsverbot am ursprünglichen Arbeitsplatz erfolgt.

**Ausblick**

Auch wenn der Schutz schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen in erster Linie individualrechtlich ausgestaltet ist, so hat der Betriebsrat bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Überwachung der Einhaltung der Schutzvorschriften zahlreiche Handlungsmöglichkeiten. Unabhängig davon sollte eine Information der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen erfolgen. ■