

Horst Marburger

WALHALLA

# Das neue Mutterschutz- gesetz

Anwendungsbereich – Leistungen –  
Durchführung des Arbeitsschutzes für  
werdende und stillende Mütter

eBOOK



[ Wissen für die Praxis ]

vor der Entbindung. Es handelt sich hier allerdings nicht um ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die werdende Mutter kann sich – jederzeit widerruflich – ausdrücklich zur Arbeitsleistung während der Schutzfrist vor der Entbindung bereit erklären. Dies kann auch einfach durch eine mündliche Erklärung geschehen.

Wurde die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber oder dem betrieblichen Vorgesetzten ausdrücklich auf das Beschäftigungsverbot und den Beginn der Schutzfrist hingewiesen und arbeitet sie trotzdem weiter, so liegt darin die ausdrückliche Bereiterklärung.

Für minderjährige Schwangere ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich, und zwar auch dann, wenn sie nach § [113](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ermächtigt sind, in Dienst oder in Arbeit zu treten.

Die Frau kann die Bereiterklärung zur Arbeitsleistung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Auf das Widerrufsrecht kann nicht verzichtet werden. Wie die Erklärung, so ist auch der Widerruf an keine Form gebunden. Erklärung und Widerruf müssen aber gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten abgegeben werden, der zur Entgegennahme befugt ist.

Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

Die Schutzfrist beläuft sich auf 42 Kalendertage und beginnt nach § [188](#) BGB mit dem Wochentag der sechsten Woche, der nach seiner Benennung dem (mutmaßlichen) Tag der Entbindung entspricht. Würde z. B. als mutmaßlicher Tag der Entbindung Samstag, den 28.04.2018, festgestellt, so begann die Schutzfrist am Samstag, den 17.03.2017.

### **! WICHTIG:**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 13.10.1982 (Az: 5 AZR 370/80) festgestellt, dass sich die Zeit der Schutzfrist nicht lohnmindernd auswirken darf. So ist der Arbeitgeber nicht dazu berechtigt, eine jährlich zu zahlende Jahressonderleistung (z. B. Weihnachtsgeld) wegen Fehlzeiten, die durch Inanspruchnahme der Schutzfrist entstehen, anteilig zu kürzen. Enthält ein Tarifvertrag eine entsprechende Regelung, ist diese nichtig.

Wird in einer Vergütungsregelung allerdings bestimmt, dass eine vermögenswirksame Leistung nur weitergezahlt wird, wenn dem Mitarbeiter (der Mitarbeiterin) für die

betreffende Zeit Dienstbezüge, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen, muss der Arbeitgeber die vermögenswirksame Leistung während der Schutzfrist nicht weiterzahlen. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 15.08.1984 (Az.: 5 AZR 47/83) ausdrücklich festgestellt.

Nach Ansicht des BAG bestehen gegen die Wirksamkeit einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelung keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

### **Nach der Entbindung**

Nach § 3 Abs. 2 MuSchG dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden.

Die Frist (56 Kalendertage) berechnet sich nach § 188 BGB. Der Entbindungstag wird nicht mitgerechnet. Erfolgt die Entbindung beispielsweise an einem Donnerstag, so endet die Frist mit dem Donnerstag der achten Woche.

Das Beschäftigungsverbot während der Schutzfrist nach der Entbindung gilt absolut. Die Beschäftigung ist somit selbst dann verboten, wenn sich die Frau zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Hier gibt es allerdings eine Ausnahme: § 3 Abs. 4 MuSchG schreibt nämlich vor, dass der Arbeitgeber eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen kann, wenn

- die Frau dies ausdrücklich verlangt und
- nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Ihre Erklärung kann die Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Die Ausbildungsstelle darf eine Frau (Schülerin oder Studentin) bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Voraussetzung ist, dass die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung nach § 3 Abs. 3 MuSchG jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zurücknehmen. Soweit die Prüfung von der Studentin aus gesundheitlichen (oder mutterschutzbezogenen) Gründen abgebrochen wird, richtet sich die Berücksichtigung dieser gesundheitlichen Belange nach den allgemeinen Regelungen.

Die Länge der Schutzfristen bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 MuSchG (vgl. dazu die noch folgenden Ausführungen). Nach der in der Gesetzesbegründung vertretenen Auffassung entspricht es der gesetzgeberischen Zielsetzung, dass mutterschutzrechtlicher Gesundheitsschutz grundsätzlich zu gewähren ist und im Hinblick auf Schülerinnen und Studentinnen nur dann keine Anwendung findet, wenn sich die Schülerin oder Studentin bewusst dagegen entscheidet. Anders als vor dem 01.01.2018 in einigen landesrechtlichen Regelungen vorgesehen, wird der mutterschutzrechtliche Gesundheitsschutz nicht nur auf

Antrag gewährt. Vielmehr liegt es in der Verantwortung der Schule und Hochschule, den Schutzstandard nach dem MuSchG im Rahmen ihrer Regelungskompetenz über die Ausbildungs- und Studiengänge grundsätzlich vorzuhalten.

Durch die vorstehende Regelung wird dem Wunsch von Schülerinnen und Studentinnen nach einer zügigen Fortsetzung der schulischen oder hochschulischen Ausbildung Rechnung getragen.

Wie bereits erwähnt, beläuft sich die Schutzfrist auf acht Wochen. Sie verlängert sich auf zwölf Wochen

- bei Frühgeburten,
- bei Mehrlingsgeburten und,
- wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ärztlich festgestellt wird.

Um die Rechtsfolge der verlängerten Schutzfrist und die damit verbundenen finanziellen Leistungen (z. B. Mutterschaftsgeld) auszulösen, bedarf es aber keines Verfahrens zur Feststellung des Grades der Behinderung nach § 152 SGB IX.

Die Verlängerung tritt also von 56 auf 84 Kalendertagen ein.

### **! WICHTIG:**

Die Schutzfrist verlängert sich in einem solchen Fall nur auf Antrag der Frau, der beim Arbeitgeber gestellt werden muss.

Die Frau muss ihre Krankenkasse über den gestellten Antrag informieren, damit diese die verlängerte Schutzfrist bei der Auszahlung des Mutterschaftsgeldes entsprechend berücksichtigen kann.

Der Anspruch auf die Verlängerung der Schutzfrist besteht bereits, wenn eine Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 2 MuSchG zu erwarten ist. Der Pflegebedarf, der in diesen Fällen besteht, ist nach der Begründung zum neuen MuSchG insoweit nicht maßgeblich und damit auch nicht ärztlich festzustellen. Andere Ansprüche wegen eines in diesen Fällen gegebenen erhöhten Pflegebedarfs, insbesondere solche nach dem SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) oder nach dem SGB IX (Rehabilitation), bleiben unberührt.

## **! WICHTIG:**

Behinderungen, die erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, können nicht nachträglich eine verlängerte Schutzfrist auslösen.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung von acht Wochen oder von zwölf Wochen um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung. Dadurch erhält die Frau nach der Entbindung „den Fristanteil zurück, der ihr von der Mutterschutzfrist vor der Geburt verloren gegangen war“.

### **Beispiel:**

Mutmaßlicher Entbindungstag:	08.02.2018
Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung:	28.12.2017
Letzter Arbeitstag:	27.12.2017
Entbindungstag:	09.01.2018
Verkürzung der Schutzfrist:	28.12.2017 – 8.01.2018
dadurch „nicht in Anspruch genommen“:	30 Tage
Ergebnis: Die Schutzfrist von zwölf Wochen (Ende: 03.04.2018) verlängert sich um 30 Tage und endet nunmehr am 03.05.2018.	

Eine Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung kommt aber nicht oder nur teilweise in Betracht, wenn bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung Krankengeld bezogen wurde.

### **Beispiel:**

Es gelten die gleichen Daten wie oben, aber vom 15.11. bis 15.12.2017 wurde Krankengeld bezogen.

**Ergebnis:** In diesem Fall verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur um den Zeitraum vom 16.12. bis 27.12.2017, also um zwölf Tage bis zum 15.04.2018. Für die Zeit vom 28.11. bis 15.12.2017 (= 18 Tage) wird das Krankengeld zurückgefordert und Mutterschaftsgeld nachgezahlt.

Nach § 3 Abs. 4 MuSchG darf der Arbeitgeber eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

- die Frau dies ausdrücklich verlangt und

- nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung jederzeit, allerdings nur mit Wirkung für die Zukunft, widerrufen.

### **Mehrarbeit**

Nach § 4 Abs. 1 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat.

Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche zu leisten hat.

In die Doppelwoche werden jeweils die Sonntage eingerechnet.

### **! WICHTIG:**

Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Im Übrigen darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Nach § 29 Abs. 3 MuSchG kann die zuständige Aufsichtsbehörde in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Abs. 1 MuSchG bewilligen, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht (vgl. dazu die Ausführungen im Abschnitt „[Aufsichtsbehörden](#)“ in Kapitel 4).

### **Ruhezeit**

Nach § 4 Abs. 2 MuSchG muss der Arbeitgeber der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren. Danach finden etwaige Ausnahmen nach § 5 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bei schwangeren und stillenden Frauen keine Anwendung.

### **Nachtarbeit**