

Horst Marburger

WALHALLA

# Mehr Geld für Mütter und Väter

Elternzeit – Elterngeld – Kindergeld  
Mutterschutz

Soziale Leistungen für Eltern

13., aktualisierte Auflage

eBOOK



[ Wissen für die Praxis ]

- Industrie
- Handel
- Handwerk
- Landwirtschaft

sowie in allen anderen Zweigen des Wirtschaftslebens einschließlich der freien Berufe und der Familienhaushalte.

Dazu zählen auch Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes. Das gilt allerdings nur, soweit Frauen aufgrund privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse beschäftigt sind.

### **! WICHTIG:**

Auf Beamtinnen ist das Mutterschutzgesetz nicht anzuwenden. Hier gilt besonderes Recht, auf das allerdings nicht näher eingegangen werden soll.

Wird ein freiwilliges soziales oder ein freiwilliges ökologisches Jahr abgeleistet, gilt das Mutterschutzgesetz genauso wie bei Anwendung des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG).

Das Gesetz gilt auch für Frauen, die im Bundesgebiet bei Zweigstellen ausländischer Unternehmen, bei diplomatischen Vertretungen, Konsulaten oder bei sonstigen ausländischen Stellen oder deren Angehörigen beschäftigt sind.

Wohnt eine Frau zwar im Bundesgebiet, ist aber im Ausland beschäftigt, gilt das Mutterschutzgesetz nicht. Es gilt jedoch, wenn ausländische Grenzgängerinnen in einem in der Bundesrepublik gelegenen Betrieb beschäftigt werden.

Weist ein Arbeitgeber einer Mitarbeiterin vorübergehend eine Tätigkeit im Ausland zu, die sich als unselbstständige Fortsetzung des inländischen Betriebs darstellt, unterliegt dieses Beschäftigungsverhältnis der deutschen Sozial- und Arbeitslosenversicherung. Außerdem muss das Mutterschutzgesetz angewandt werden.

Wie bereits erwähnt, ist für die Anwendung des Mutterschutzgesetzes allein entscheidend, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts vorhanden ist und nicht, ob ein solches im Rahmen des Sozialversicherungsrechts vorliegt.

Ist eine Arbeitnehmerin beispielsweise privat krankenversichert, weil ihr Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, ändert dies an der Anwendbarkeit des

Mutterschutzgesetzes nichts. Das Mutterschutzgesetz gilt auch für schwerbehinderte Frauen.

Die Entgelthöhe ist im Übrigen absolut bedeutungslos. Kriterium des Arbeitsverhältnisses ist die wirtschaftliche und persönliche Abhängigkeit der Beschäftigten. Entscheidend ist, ob die Beschäftigte dem Direktionsrecht eines Arbeitgebers unterliegt.

### **Weitere Personengruppen**

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 MuSchG gilt das Gesetz – unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis im vorstehend geschilderten Sinne vorliegt – auch für:

- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Die leistungsrechtlichen Regelungen (Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) finden hier keine Anwendung, da Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständigen, erwerbstätigen Frauen liegen. Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht für diese Frauen, soweit sie (freiwilliges) Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben.
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsgestaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Das gilt allerdings mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über den Kündigungsschutz (vgl. Seite 42) sowie über die Geldleistungen (vgl. Seite 47) nicht anzuwenden sind.

In der Begründung zum Mutterschutzgesetz wird zum Personenkreis der Schülerinnen und Studentinnen hingewiesen, dass in diesen Fällen der Person oder Einrichtung, mit der das Ausbildungsverhältnis besteht, die gleiche Verantwortlichkeit zuzuweisen ist, wie einem Arbeitgeber. Als Begründung wird ausgeführt, dass die Person oder Einrichtung durch die Gestaltung der Ausbildungsbedingungen das mögliche mutterschutzrechtliche Gefährdungspotenzial maßgeblich beeinflusst. Dementsprechend hat sie in diesem Rahmen wie ein Arbeitgeber die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben sicherzustellen und eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung zu erstellen (vgl. Seite 28). Sie muss in gleicher Weise dafür Sorge tragen, dass die Schülerinnen oder Studentinnen in den von ihr gestalteten Arbeits- und Verfahrensabläufen keinen unverantwortbaren Gefährdungen (vgl. Seite 29) ausgesetzt sind oder sein können.

Dabei soll der jeweiligen Schülerin oder Studentin grundsätzlich – soweit dies verantwortbar ist – auch in der Schwangerschaft und in der Stillzeit die Fortsetzung der Ausbildung ermöglicht werden. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung und der Stillzeit sind zu vermeiden oder sollen ausgeglichen werden (z. B. Ersatztermine für das Ablegen von Prüfungsleistungen).

Soweit Schülerinnen oder Studentinnen im Wesentlichen frei darüber bestimmen können, ob und in welcher Weise sie bestimmte Tätigkeiten im Rahmen ihrer Ausbildung vornehmen (z. B. Bibliotheksbesuche oder Teilnahme an freien Vorlesungs- oder Sportangeboten), sind sie hingegen nicht in verpflichtend vorgegebene Arbeits- und Verfahrensabläufe eingebunden. Insoweit finden die mutterschutzrechtlichen Regelungen keine Anwendung. Die Person oder Einrichtung, mit der das Ausbildungsverhältnis besteht und die die entsprechenden Angebote vorhält, trifft insoweit keine Verantwortlichkeit, die über die allgemein geltenden Schutzpflichten (z. B. Verkehrssicherungspflichten) hinausgehen.

Werden Schülerinnen oder Studentinnen bereits durch bereichsspezifische Arbeitsschutzbestimmungen (z. B. Strahlenschutz- oder Röntgenschutzverordnung) erfasst, sind – wie auch nach bisheriger Rechtslage – zusätzlich die Regelungen zum Mutterschutz zu berücksichtigen. Diese Regelungen gehen vor, soweit in den bereichsspezifischen Regelungen der Umstand der besonderen Schutzbedürftigkeit während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung nicht berücksichtigt wird.

## **Wer nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst wird**

Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für:

- Hausfrauen, die als Ehefrauen ihren Haushalt führen, soweit sie nicht etwa gleichzeitig Arbeitnehmerinnen sind
- Beamtinnen auf Lebenszeit, auf Zeit, auf Probe, auf Widerruf und Ehrenbeamtinnen
- mithelfende Familienangehörige, die ihre Arbeit im Rahmen familienrechtlicher Verpflichtung verrichten, das heißt, bei denen kein Arbeitsverhältnis vorliegt
- Frauen in unfreier Arbeit, zum Beispiel Strafgefangene, Fürsorgezöglinge innerhalb der Anstalten
- sogenannte Hausschwangere, die in einem Entbindungsheim Hausarbeiten verrichten und dafür kostenlos unterhalten und entbunden werden
- Frauen, die aus Gefälligkeit, Nachbarschaftshilfe oder Nächstenliebe tätig sind

## Mitteilung der Schwangerschaft: Wann?

Die Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber zu einem bestimmten Zeitpunkt über ihre Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen. Auf Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes kann sie sich aber nur berufen, wenn der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert ist.

Das Mutterschutzgesetz schreibt vor, dass werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen sollen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.

### **WICHTIG:**

Der Arbeitgeber kann die Mitteilung nicht erzwingen. Nach allgemeiner Auffassung handelt es sich bei der gesetzlichen Regelung nur um eine „nachdrückliche Empfehlung“ im Interesse der werdenden Mutter und des erwarteten Kindes. Deshalb ist die Nichtbeachtung der Mitteilungspflicht nicht unter Strafe gestellt.

Entsteht dem Arbeitgeber allerdings durch eine unterbliebene oder eine verspätete Mitteilung ein Schaden, kann er Schadensersatz von der werdenden Mutter verlangen.

### **Beispiel:**

Eine Arbeitnehmerin teilt ihre Schwangerschaft erst bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung mit. Da sie auf einer Nebenstelle des Betriebs beschäftigt war, wurde ihr Zustand vorher nicht bemerkt. Dem Arbeitgeber ist es aufgrund der späten Meldung nicht mehr möglich, eine Ersatzkraft für diese Nebenstelle zu bekommen. Er muss die Stelle für einige Zeit schließen. Dadurch entstehen ihm Verluste. Hier droht der Arbeitnehmerin ein Schadensersatzanspruch.

### **PRAXIS-TIPP:**

Teilen Sie die Schwangerschaft dem Arbeitgeber frühzeitig mit. In der Praxis wird als Zeitpunkt allgemein der dritte Schwangerschaftsmonat angesehen. Sind allerdings Maßnahmen des Arbeitgebers (z. B. hinsichtlich des Arbeitsplatzes) früher notwendig, ist auch eine frühere Mitteilung erforderlich.