

Mutterschutz

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1997. "Mutterschutz." In *Ergänzbare Lexikon des Rechts*, edited by Rainer Winkler and Edith Mühlbauer, Loseblatt-Ausgabe; Neuauflage, 1–5. Neuwied: Luchterhand.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



Mutterschutz

Inhaltsübersicht

- A. Rechtspolitische Aufgabenstellung und geschichtliche Entwicklung
- B. Geltungsbereich (§§ 1, 24 MuSchG)
- C. Beschäftigungsverbote und sonstige Schutzpflichten (§§ 2–8 MuSchG)
- D. Kündigung (§§ 9, 10 MuSchG)
- E. Leistungen (§§ 11–16 MuSchG)
- F. Durchführung des Gesetzes und Strafvorschriften (§§ 18–21 MuSchG)

A. Rechtspolitische Aufgabenstellung und geschichtliche Entwicklung

(1) Aufgabe des Mutterschutzes ist der Schutz der erwerbstätigen Frau (siehe unter B.) und ihres Kindes während der Zeit der Schwangerschaft und für eine gewisse Zeit nach der Entbindung. Das geltende Mutterschutzgesetz trägt dem durch eine Reihe verschiedenartiger Vorschriften Rechnung. Vor gesundheitlichen Gefahren werden Mutter und Kind mittels Beschäftigungsverboten und anderen Schutzpflichten (siehe unter C.) geschützt. Gesichert werden aber auch der Erhalt des Arbeitsplatzes (siehe unter D.) durch besondere Kündigungsschutzvorschriften und das Einkommen (siehe unter E.) durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung sowie durch die Gewährung sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche. Als öffentlich-rechtliches Arbeitsschutzgesetz enthält das MuSchG auch Vorschriften zur Sicherstellung der Durchführung des Gesetzes (siehe unter F.).

Der Schutz beschränkt sich auf Arbeitnehmerinnen; es handelt sich bei dem MuSchG um einen Teil des besonderen Frauenarbeitsschutzrechts. Der Gesetzgeber erfüllt damit seine verfassungsrechtliche Verpflichtung aus Art. 6 Abs. 4 GG, indem er einen Ausgleich für die Doppelbelastung der Frau durch Arbeit und Familie schafft.

(2) Regelungen über Beschäftigungsverbote nach der Niederkunft fanden sich erstmals in einer Novelle zur Gewerbeordnung v. 17. 7. 1878. Dies wurde durch Gesetz v. 15. 6. 1883 ergänzt durch Leistungen aus der Krankenkasse für die Zeiten der Schutzfrist. Eine Novelle v. 28. 12. 1908 führte erstmals auch ein Beschäfti-

gungsverbot für werdende Mütter ein. Weitere Impulse erhielt der Mutterschutz durch die Ratifizierung des Washingtoner Übereinkommens vom 29. 10. 1919 der IAO Nr. 3 betreffend die Beschäftigung der Frauen vor und nach der Niederkunft. Mit Gesetz vom 29. 10. 1927 wurden daraufhin der Geltungsbereich und die Beschäftigungsverbote ausgedehnt. Auch wurde erstmals ein arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz eingeführt. Die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen brauchten dagegen nicht wesentlich verbessert zu werden. Letzteres erfolgte erst aufgrund der zunehmenden Belastung der Frauen in der Kriegswirtschaft durch das Mutterschutzgesetz v. 17. 5. 1942, das auch eine Erweiterung des Geltungsbereichs, der Beschäftigungsverbote und der Kündigungsbeschränkungen brachte. Die jetzige Fassung des MuSchG geht zurück auf das MuSchG v. 24. 1. 1952. Dieses brachte neben einigen formalen Änderungen eine Ausweitung des Geltungsbereichs auf die hauswirtschaftlich Beschäftigten und eine Verschärfung des Kündigungsschutzes. Die Beschäftigungsverbote von 6 Wochen vor und 6 bis 12 Wochen nach der Geburt wurden beibehalten. Die Neubekanntmachung des MuSchG v. 18. 4. 1968 führte zu einer Vereinheitlichung der Schutzfristen von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung. Neu geregelt wurden vor allem die Vorschriften über die versicherungsrechtlichen Leistungen, während der Kündigungsschutz beibehalten wurde. Seitdem erfolgten im MuSchG nur noch kleinere gesetzliche Änderungen. Die bedeutsamste Neuerung, der Mutterschaftsurlaub, eingefügt durch Gesetz v. 25. 6. 1979, wurde mit Wirkung v. 1. 1. 1986 aus dem MuSchG herausgenommen und in Form des Erziehungsurlaubs im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) i. d. F. v. 31. 1. 1994 geregelt. Hinzuweisen ist desweiteren auf das am 20. 12. 1996 ergangene Gesetz zur Änderung des MuSchG, wodurch insbesondere die Sonderregelungen für Hausangestellte aufgehoben werden.

B. Geltungsbereich (§§ 1, 24 MuSchG)

(1) Das MuSchG gilt in seinem persönlichen Anwendungsbereich für alle weiblichen Arbeitnehmer und für die weibli-

chen in Heimarbeit Beschäftigten, die zu den arbeitnehmerähnlichen Personen zählen. Auf den Familienstand, das Lebensalter, den Verdienst oder die Staatsangehörigkeit kommt es nicht an. Gleiches gilt für die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, die allerdings für die zu gewährenden Leistungen (siehe unter F.) Bedeutung hat.

(2) In seinem sachlichen Geltungsbereich erfaßt das MuSchG sämtliche Arbeitsverhältnisse. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den im Arbeitsrecht geltenden Grundsätzen. Arbeitnehmerin ist demnach diejenige, die vom Arbeitgeber abhängige weisungsgebundene Arbeit leistet. Auch ein fehlerhaftes (sog. faktisches) Arbeitsverhältnis genügt. Auf die Dauer und den Umfang der Beschäftigung kommt es ebenfalls nicht an. Für Beamtinnen (s. BGBI. 1991 I S. 125) und Soldatinnen (s. BGBI. 1990 I S. 3015) gelten Sondervorschriften. Bezüglich des Personenkreises der in Heimarbeit Beschäftigten verweist § 1 Nr. 2 auf das Heimarbeitsgesetz (HAG). Gemäß § 1 HAG zählen dazu die Heimarbeiter, die Hausgewerbetreibenden und die ihnen nach § 1 Abs. 2 HAG gleichgestellten Personen. § 24 MuSchG paßt die Geltung des MuSchG den besonderen Verhältnissen der verschiedenen unter das HAG fallenden Personen an.

(3) In seinem räumlichen Geltungsbereich erfaßt das MuSchG alle Beschäftigungen in der Bundesrepublik Deutschland. Maßgeblich ist der Betriebssitz (sog. Territorialitätsprinzip). Für die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften im MuSchG sind bei Fällen mit Auslandsberührung zudem die §§ 3–5 SGB IV zu beachten. Bezüglich der Vorschriften mit privatrechtlichem Charakter richtet sich die Anwendbarkeit des deutschen MuSchG nach der Kollisionsregel des Art. 30 EGBGB.

C. Beschäftigungsverbote und Schutzpflichten (§§ 2–8 MuSchG)

Die an den Arbeitgeber gerichteten Beschäftigungsverbote und Schutzpflichten des MuSchG tragen der besonderen körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmerin durch die Schwangerschaft Rechnung. Sie dienen dem Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind.

(1) Nach § 2 MuSchG sind die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitsplatz der werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, daß Gesundheits-schädigungen von Mutter und Kind ausgeschlossen werden. Der Frau sind ausreichende Ruhepausen zu gewähren. Die Pflichten des Arbeitgebers können durch Rechtsverordnungen sowie durch Anordnungen der Aufsichtsbehörde konkretisiert werden.

(2) Bei den Beschäftigungsverboten unterscheidet man generelle und individuelle Freistellung der Frau von der Arbeit.

(a) Mit generellen Beschäftigungsverboten wird es dem Arbeitgeber untersagt, die geschützte Arbeitnehmerin zu bestimmten Zeiten oder zu bestimmten Arbeiten heranzuziehen. §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG legen einen Zeitraum von sechs Wochen vor bis – im Regelfall – acht Wochen nach der Geburt fest, in dem die geschützte Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden soll. Nur auf ihren ausdrücklichen, stets widerruflichen Wunsch hin, darf sie in dieser Zeit vor der Entbindung beschäftigt werden. Zur Sicherung der Einhaltung dieser Schutzfristen soll die schwangere Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den Zeitpunkt der mutmaßlichen Entbindung gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 MuSchG mitteilen. Die Mitteilung der Schwangerschaft dient auch dazu, die Beachtung der weiteren Beschäftigungsverbote des § 4 MuSchG sicherzustellen. In generalisierenden wie auch in kasuistischen Regelungen werden Beschäftigungsverbote insbesondere für schwere und gesundheitsgefährdende Arbeiten festgesetzt. Die Beschäftigungsverbote des § 4 MuSchG gelten nach § 6 Abs. 3 MuSchG weitgehend auch zugunsten stillender Mütter. Dem Arbeitgeber ist gemäß § 8 Abs. 1 MuSchG zudem generell eine Beschäftigung werdender und stillender Mütter mit Mehrarbeit, eine Beschäftigung während der Nacht (20 Uhr bis 6 Uhr) und an Sonn- und Feiertagen untersagt. Einschränkungen dieses Verbotes sehen für einige Beschäftigungsverhältnisse § 8 Abs. 3 und 4 MuSchG vor; nach § 8 Abs. 6 MuSchG kann die Aufsichtsbehörde in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von dem Beschäftigungsverbot des § 8 MuSchG erteilen. Ein generelles Beschäftigungsverbot statuiert schließlich noch § 7 Abs. 1 MuSchG, wonach die Mutter auf ihr Verlangen hin

während der zu gewährenden Stillzeit von der Arbeit freizustellen ist.

(b) Die persönlichen Umstände der Arbeitnehmerin werden von den individuellen Beschäftigungsverboten berücksichtigt. So verbietet § 3 Abs. 1 MuSchG die Beschäftigung einer werdenden Mutter, sobald und soweit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind; dies ist durch ärztliches Zeugnis festzustellen. Ebenso dürfen nach § 6 Abs. 2 MuSchG Wöchnerinnen, die nach der Schonfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG wieder arbeiten, nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Greift ein Beschäftigungsverbot ein, so bedeutet dies zunächst, daß dem Arbeitgeber die tatsächliche Beschäftigung der geschützten Arbeitnehmerin mit der verbotenen Arbeit untersagt ist. Ein bestehendes Arbeitsverhältnis wird nicht dadurch unwirksam, daß die bisher ausgeübte Tätigkeit der Arbeitnehmerin unter ein Beschäftigungsverbot fällt. Dem Arbeitgeber steht grundsätzlich ein Recht zur Umsetzung der betroffenen Arbeitnehmerin in eine erlaubte, ihr zumutbare Tätigkeit zu. Kann oder will er dies nicht, hat er die geschützte Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (vgl. § 11 MuSchG; siehe unten unter E.) von der Arbeit freizustellen.

Die Einhaltung der Beschäftigungsverbote überwacht die Aufsichtsbehörde, die vom Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 S. 3 MuSchG von der Mitteilung der werdenden Mutter über ihre Schwangerschaft zu benachrichtigen ist. Die Verletzung der Beschäftigungsverbote durch den Arbeitgeber ist nach § 21 MuSchG mit Straf- und Bußgeldvorschriften bewehrt.

D. Kündigung (§§ 9, 10 MuSchG)

(1) Die in den Geltungsbereich des MuSchG fallenden Frauen genießen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung aufgrund § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG einen besonderen Kündigungsschutz. Während dieser Zeit ist grundsätzlich eine Kündigung durch den Arbeitgeber unzulässig und nichtig. Dies gilt für jede Art der Kündigung, also ordentliche und außerordentliche Kündigungen wie auch

Änderungskündigungen. In besonderen Fällen kann eine Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (das ist i. d. R. das Gewerbeaufsichtsamt) für wirksam erklärt werden, § 9 Abs. 3 S. 1 MuSchG. Dies setzt voraus, daß die Interessen des Arbeitgebers die der werdenden Mutter bzw. Wöchnerin überwiegen und kommt nur unter außergewöhnlichen Umständen in Betracht. Die Zulässigerklärung muß z. Zt. der Kündigung erteilt sein. Sie kann nicht nachgeholt werden, so daß im Falle einer erst später erteilten Zulässigerklärung der Arbeitgeber erneut kündigen muß. Der Kündigungsschutz endet vorzeitig mit einer Fehlgeburt, nicht aber mit einer Totgeburt oder dem späteren Tod des Kindes. Der Kündigungsschutz schließt nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber auf andere Weise aus. So bleibt eine Anfechtung des Arbeitsvertrages möglich. Auch ein befristetes Arbeitsverhältnis endet, unabhängig von den Voraussetzungen des MuSchG, mit Fristablauf.

Die Kündigung ist nur ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder wenn die Arbeitnehmerin ihn innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Kündigung von der Schwangerschaft in Kenntnis setzt, § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG. Hat die Arbeitnehmerin allerdings selbst ohne Verschulden keine Kenntnis von der Schwangerschaft, genügt es, wenn sie den Arbeitgeber unverzüglich nach Erlangung dieser Kenntnis informiert.

In Heimarbeit beschäftigte Frauen dürfen nach § 9 Abs. 4 MuSchG nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe der Heimarbeit ausgeschlossen werden.

(2) Die Arbeitnehmerin selbst kann das Arbeitsverhältnis uneingeschränkt kündigen. § 10 Abs. 1 MuSchG erweitert sogar ihre Kündigungsmöglichkeiten. Kündigt sie zum Ende der Schutzfrist (d. i. acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung, § 6 Abs. 1 MuSchG), braucht sie keine Kündigungsfrist zu beachten. Eine Kündigung zu einem anderen Zeitpunkt ist nur unter Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfrist möglich. Im Falle einer Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres nach der Entbindung gilt das Arbeitsverhältnis für bestimmte daraus resultierende Ansprüche (z. B. Altersversorgung) als nicht unterbrochen, es sei denn,

die Arbeitnehmerin hat in der Zwischenzeit für einen anderen Arbeitgeber gearbeitet, § 10 Abs. 2 MuSchG. Ein Anspruch auf eine Wiedereinstellung besteht nicht.

E. Leistungen (§§ 11–16 MuSchG)

Die §§ 11–16 MuSchG enthalten einen Katalog von Leistungen, die während der Zeit des Mutterschutzes gewährt werden. Hier gilt das Prinzip der „Einkommenssicherung“, insbesondere um keinen Anreiz für die Arbeitnehmerin zu schaffen, unter Verstoß gegen die Beschäftigungsverbote weiterzuarbeiten. Die Leistungen werden zum Teil von der Sozialversicherung bzw. dem Bund und zum Teil vom Arbeitgeber erbracht.

(1) Nach § 11 MuSchG hat der Arbeitgeber der Schwangeren außerhalb der Schutzfristen (siehe unter C.) der §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG den bisherigen Durchschnittsverdienst dann weiter zu gewähren, wenn die Frau schwangerschaftsbedingt wegen einer der aufgezählten Beschäftigungsverbote der §§ 3 Abs. 1, 4, 6 Abs. 2 und 3 MuSchG oder eines Arbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 und 5 MuSchG nicht arbeiten kann. Beruht die Nichtarbeit auf anderen Ursachen, wie z. B. Beurlaubung, Arbeitskampf, aber auch Krankheit, gilt § 11 MuSchG nicht. Dann bleibt es bei den einschlägigen arbeitsrechtlichen Regelungen, weshalb z. B. bei Krankheit die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wegen derselben Krankheit nur 6 Wochen und lediglich 80 v. H. des bisherigen Arbeitsentgelts umfaßt (vgl. §§ 3 Abs. 1 und 4 Abs. 1 EFZG). Die Höhe des bisherigen Durchschnittsverdienstes gemäß § 11 MuSchG berechnet sich nach dem erzielten Arbeitsentgelt in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schwangerschaft. Vorübergehende Verdiensterhöhungen oder -minderungen sind dabei nicht zu berücksichtigen, jedoch später eintretende Verdiensterhöhungen nicht vorübergehender Art, § 11 Abs. 2 MuSchG.

(2) Während der Schutzfristen haben die Frauen, die Mitglieder in der Krankenkasse sind nach § 13 Abs. 1 MuSchG unter den Voraussetzungen des § 200 Abs. 1 und 4 RVO Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes ist nach § 200 Abs. 2 RVO in der Regel auf 25

DM kalendertäglich begrenzt. Die Differenz zur Höhe des Arbeitsentgelts hat nach § 14 MuSchG der Arbeitgeber in Form des Mutterschaftsgeldzuschusses zu tragen. Ist die Frau nicht Mitglied einer Krankenkasse, hat sie unter den Voraussetzungen des § 13 Abs. 2 MuSchG ebenfalls einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, begrenzt auf 25 DM kalendertäglich und 400 DM insgesamt. Daneben besteht wieder ein Anspruch auf Zuschuß nach § 14 MuSchG gegen den Arbeitgeber. Der Zuschuß wird vom Bund getragen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig aufgelöst wurde.

(3) Die Vorschrift des § 15 MuSchG gibt den Frauen, die Mitglieder einer Krankenkasse sind, einen Überblick über die Leistungen der Krankenkasse. Da sich diese Ansprüche aber bereits aus den Vorschriften des SGB ergeben, hat die Vorschrift nur deklaratorische Bedeutung.

(4) § 16 MuSchG schließlich begründet die Pflicht des Arbeitgebers, die Frau für alle ärztlichen Untersuchungen, die mit der Schwangerschaft und Mutterschaft im Zusammenhang stehen, von der Arbeitspflicht zu befreien und ihr für diese Zeiten das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

F. Durchführung des Gesetzes und Strafvorschriften (§§ 18–21 MuSchG)

(1) Um die Durchführung des MuSchG zu sichern, statuiert § 18 MuSchG die Pflicht des Arbeitgebers, einen Abdruck des MuSchG in Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Damit wird den Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit gegeben, sich über ihre Rechte zu informieren und sie gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Als bloße Ordnungsvorschrift dient § 18 MuSchG der Verwirklichung des Gesetzes.

(2) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des MuSchG und der auf seiner Grundlage erlassenen Bestimmungen obliegt nach § 20 MuSchG den nach Landesrecht zuständigen Behörden. Die Länder haben in ihren jeweiligen Ausführungsvorschriften die Gewerbeaufsichtsämter (für bergbauliche Betriebe die besonderen Bergbehörden) als Aufsichts-

behörden bestimmt. Sie haben die Befugnis, Einzelanordnungen und Ausnahmebewilligungen nach dem MuSchG zu erlassen (z. B. § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5 MuSchG etc.), und üben neben der präventiven Kontrolle in Form von Beratung, Informationen und Anregungen auch die Aufsicht über die Befolgung und Durchführung des Arbeitsschutzes aus. Dabei werden sie von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie den Betriebs- und Personalräten unterstützt. Insbesondere steht den Aufsichtsbehörden nach § 20 Abs. 2 MuSchG, § 139 b GewO das Revisionsrecht zu, d. h. sie können jederzeit Betriebsanlagen prüfen und besichtigen, und so die Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers effektiv kontrollieren. Um den Aufsichtsbehörden ihre Arbeit zu erleichtern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihnen auf Verlangen Angaben zu machen und Unterlagen zur Einsicht vorzulegen, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Aufsichtsbehörden erforderlich ist, § 19 MuSchG.

(3) Verstößt der Arbeitgeber gegen die in § 21 MuSchG aufgelisteten mutterschutzrechtlichen Pflichten oder gegen die Pflicht zur Auskunft und Vorlage von Un-

terlagen, kann dies als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Beim Vorliegen besonders qualifizierender Umstände, nämlich wenn die Frau durch die Zuwiderhandlung fahrlässig oder vorsätzlich konkret in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet wird, kann der Verstoß darüber hinaus als Vergehen bestraft werden, § 21 Abs. 3, 4 MuSchG.

Literatur

Aye/Heinke/Marburger, Mutterschutzrecht und Mutterschaftshilfe (Loseblatt: Stand Nov. 1995); *Bulla/Buchner*, MuSchG, 5. Aufl. 1981; *Geyer/Knorr/Krasney*, Entgeltfortzahlung – Krankengeld – Mutterschaftsgeld (Loseblatt: Stand April 1997); *Gröninger/Thomas*, MuSchG (Loseblatt: Stand Mai 1997); *Meisel/Sowka*, MuSchG, 4. Aufl. 1995; Münchner Handbuch für Arbeitsrecht, Band II 1993, §§ 218 ff.; *Schaub*, Arbeitsrechtshandbuch, 8. Aufl. 1996, §§ 169 ff.; *Töns*, Mutterschaftshilfe und Mutterschutz (Loseblatt: Stand März 1995); *Zmarzlik/Zipperer/Viethen*, MuSchG, 7. Aufl. 1994.

Herbert Buchner