

FAUD Akademie

0003: Arbeit und Schwangerschaft

Referent: Rudolf Mühland
Redeleitung: Dija

Veranstalter:in:
Allgemeines Syndikat (ASy)
FAU-Düsseldorf

Kontakt: faud-akademie@fau.org

Spende an: Konto-Inh.: FAU-Düsseldorf
IBAN: DE25 3506 0386 1112 5200 05
Verwendungszweck: FAUD-Akademie



Aufbau

Themen:

- **Wo finde ich etwas zum Thema?**
- **Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?**
- **Arbeitsverbote**
- **Was ist mit dem Lohn?**
- **Was ist Mutterschutzlohn?**
- **Weitere Regelungen**
- **Arbeitszeit**
- **Arbeit und stillen**
- **Was ist mit dem Urlaub?**
- **Schwanger: Wann sag ich's dem Boss?**
- **Schwanger: Was tun bei Kündigung?**
- **Schwanger in der Ausbildung**

Folien: 28

Dauer: ca.: 30 Minuten

Anschließend:

Nachfragen, Diskussion, Erfahrungsaustausch

Wo finde ich Regelungen zum Thema:

Rechte als Schwangere und frischgebackene Mutter sowie Vorschriften, die den technischen Arbeitsschutz zugunsten von Schwangeren und stillenden Müttern regeln:

- 1. Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)**
- 2. Die gesetzlichen Grundlagen für Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen bei Schwangerschaft und Mutterschaft finden sich in § 24c Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und in § 24i SGB V. Danach haben Frauen Anspruch auf Sachleistungen (wie ärztliche Betreuung, Hebammenhilfe, Arzneimittel, häusliche Pflege, Haushaltshilfe) und auf Mutterschaftsgeld.**
- 3. Über diese gesetzlichen Regelungen hinaus können auch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Ihr Arbeitsvertrag Rechte enthalten, auf die Sie sich als Schwangere und Mutter berufen können**
- 4. Zur Elternzeit und zum Elterngeld gibt es ein eigenes Gesetz (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)**

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG)?

1. Das Mutterschutzgesetz in der Reformfassung ab Januar 2018 gilt nicht mehr nur für Arbeitnehmerinnen und Heimarbeiterinnen (so § 1 MuSchG alte Fassung - a.F.), sondern generell für alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 Abs.1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) stehen (§ 2 Abs.2 Satz 1 MuSchG). Damit fallen z.B. auch Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH unter das MuSchG. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht, gilt das Mutterschutzgesetz gemäß § 2 Abs.2 Satz 2 MuSchG auch für andere Frauen, die sich in einer ähnlichen sozialen Lage wie Beschäftigte befinden. Das sind z.B. Auszubildende, Entwicklungshelferinnen, Diakonissen, Heimarbeiterinnen und andere.
2. Für Beamtinnen (sowie Richterinnen und Soldatinnen) gelten statt des Mutterschutzgesetzes besondere, inhaltlich weitgehend gleiche Regelungen.

Gilt das MuSchG auch in Kleinbetrieben, in der Probezeit und/oder bei befristeten Verträgen?

- 1. Die Größe des Betriebs spielt für die Anwendung des Mutterschutzgesetzes keine Rolle.**
- 2. Auch die Dauer der Beschäftigung ist unerheblich. Mutterschutz steht dir schon ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses zu.**
 - 1. Das ist u.a. für den Kündigungsschutz wichtig. Denn das Mutterschutzgesetz gilt bereits in den ersten sechs Monaten Ihres Arbeitsverhältnisses, während der du noch keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hast. Das bedeutet: Bei einer Schwangerschaft besteht der besondere Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz bereits ab dem ersten Tag deines Arbeitsverhältnisses. Und selbstverständlich ändert auch eine vereinbarte Probezeit nichts am gesetzlichen Mutterschutz.**
- 3. Schließlich gilt das Mutterschutzgesetz auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Das ändert allerdings nichts daran, dass Befristungsvereinbarungen auch bei einer Schwangerschaft wirksam bleiben.**

Generelles gesetzliches Arbeitsverbot zum Schutz der Mutter und des Kindes

1. in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung (§ 3 Abs.1 Satz 1 MuSchG) und
 1. **ACHTUNG FALLE:** Von der vorgeburtlichen sechswöchige Mutterschutzfrist macht § 3 Abs.1 Satz 1 MuSchG eine Ausnahme, wenn sich die Schwangere "zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt". ABER: Diese Bereiterklärung kann die Schwangere jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
2. während der ersten acht Wochen nach der Entbindung (§ 3 Abs.2 Satz 1 MuSchG).
 1. **ACHTUNG AUFPASSEN:** Auch hier ein Schlupfloch, das speziell für Schülerinnen und Studentinnen gilt. Sie können nämlich gemäß § 3 Abs.3 MuSchG bereits in der Achtwochen-Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen ihrer Ausbildung wieder tätig werden, wenn sie das ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangen! Auch diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Mit dieser Ausnahme von der nachgeburtlichen Schutzfrist soll verhindert werden, dass Schülerinnen und Studentinnen infolge ihrer Schwangerschaft Prüfungen verschieben oder wiederholen müssen und dadurch Nachteile in ihrer Ausbildung erleiden.

Generelles gesetzliches Arbeitsverbot zum Schutz der Mutter und des Kindes

- 1. Bei Frühgeburten und bei Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung auf zwölf Wochen. Das gilt auch, wenn innerhalb von acht Wochen nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wird (§ 3 Abs.2 Satz 2 Nr.3 MuSchG).**
 - 1. Unter einer "Frühgeburt" ist nicht einfach eine Geburt vor dem errechneten Termin zu verstehen, sondern ein medizinischer Problemfall infolge einer (viel) zu frühen Geburt. Ein solcher Problemfall liegt nach der Rechtsprechung u.a. dann vor, wenn das Kind weniger als 2.500 Gramm wiegt.**
- 2. Die nachgeburtliche Schutzfrist verlängert sich auch, wenn das Kind vor dem errechneten Termin geboren wird. Denn dann wird die vorgeburtliche Schutzfrist verkürzt, und um diese vor der Geburt "verlorenen" Zeit verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist (§ 3 Abs.2 Satz 3 MuSchG). Daher betragen beide Fristen zusammengerechnet im Normalfall so oder so 14 Wochen, also auch dann, wenn das Kind einige Tage oder Wochen "zu früh" kommt.**
- 3. Wird das Kind nach dem errechneten Termin geboren, betragen beide Fristen zusammen mehr als 14 Wochen, denn eine Verkürzung der nachgeburtlichen Schutzfrist sieht das Gesetz nicht vor.**

Wer berechnet die Sechs Wochen vor der Geburt

Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, der sich aus einem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger ergibt.

Entbindet eine Frau nicht am vorausberechneten Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend

(https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_MuSchG_p3.html).

Medizinisches Arbeitsverbot zum Schutz der Mutter und des Kindes

- 1. § 16 Abs.1 MuSchG ermöglicht, dass ein/e Frauenarzt/Frauenärztin in besonderen Fällen durch ärztliches Attest ein sog. Beschäftigungsverbot ausspricht. Ein solches individuelles Beschäftigungsverbot kommt nur außerhalb der gesetzlichen Schutzfristen zum Tragen, denn während der Schutzfristen ist eine Beschäftigung ja ohnehin kraft Gesetzes verboten. § 16 Abs.1 MuSchG lautet: "Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist."**
- 2. In dem Attest sollte angegeben werden, von welchen Arbeitsumständen er bei dem Beschäftigungsverbot ausgegangen ist, also z.B. davon, dass die Schwangere Arbeiten mit hohem Termindruck und/oder erheblichen körperlichen Belastungen zurechtkommen muss. Diese Angaben sollen es dem Boss ermöglichen zu prüfen, ob er der Schwangeren möglicherweise eine andere Arbeit auf einem Schonarbeitsplatz zuweisen könnte.**

Medizinisches Arbeitsverbot zum Schutz der Mutter und des Kindes

3. Ein eingeschränktes Beschäftigungsverbot aufgrund eines ärztlichen Attestes ist gemäß § 16 Abs.2 MuSchG auch "in den ersten Monaten nach der Entbindung" möglich. Voraussetzung dafür ist, dass die junge Mutter nach einem ärztlichen Zeugnis nach ihrer Entbindung noch nicht voll leistungsfähig ist. Dann darf sie der Boss nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Was ist mit dem Lohn? - Wer zahlt?

- **Da Du während der gesetzlichen Schutzfristen vor und nach der Geburt nicht arbeitest, bekommst du für die letzten sechs Wochen vor und für die ersten acht (bzw. zwölf) Wochen nach der Geburt keinen Arbeitslohn, d.h. kein sozialversicherungspflichtiges und zu versteuerndes Entgelt.**
- **Stattdessen gibt es eine Netto-Sozialleistung, die sich Krankenkasse und Boss bei der Auszahlung erst einmal aufteilen, die aber im Ergebnis die Krankenkasse in vollem Umfang trägt, da sich der Boss seinen Anteil von der Krankenkasse erstatten lassen kann.**
- **Der Anteil der Krankenkasse ist das Mutterschaftsgeld. Der Anteil des Bosses (d.h. sein Vorschuss, den er später zurückbekommt) ist der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.**
 - **Gesetzliche Grundlage für das Mutterschaftsgeld ist § 19 Abs.1 MuSchG in Verb. mit § 24i SGB V.**
 - **Gesetzliche Grundlage für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist § 20 MuSchG.**
 - **Der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld folgt aus § 1 Abs.2 Nr.1 des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AGG).**

Was ist mit dem Lohn? - Wer zahlt?

- **Der gesetzliche Erstattungsanspruch nach dem AAG soll Bosse von den Mehrkosten entlasten, die mit Schwangerschaften verbunden sind, und damit sicherstellen, dass möglichst keine finanziellen Anreize für eine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung bestehen.
Der Erstattungsanspruch gemäß § 1 Abs.2 Nr.1 AAG gilt für alle Bosse und damit auch für Großunternehmen, d.h. er ist nicht von einer bestimmten (geringen) Betriebsgröße abhängig.**

Was ist mit dem Lohn? - Wieviel?

- Das von der Krankenkasse gezahlte Mutterschaftsgeld ist im Prinzip auf der Grundlage des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettolohns zu berechnen, die die Schwangere bzw. Wöchnerin in den der letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der vorgeburtlichen sechswöchigen Mutterschutzfrist bekommen hat (§ 24i Abs.2 Satz 1 und 2 SGB V).
- Diese Rechnerei kann man sich aber in den meisten Fällen sparen, denn das Mutterschaftsgeld ist seit Jahrzehnten auf maximal 13,00 EUR pro Kalendertag begrenzt (§ 24i Abs.2 Satz 3 SGB V). Monatlich ergibt das einen Maximalbetrag von $(30 \times 13,00 \text{ EUR}) = 390,00 \text{ EUR}$ Mutterschaftsgeld, denn der Kalendermonat ist bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes mit 30 Tagen anzusetzen. Die 30-Tages-Regel folgt daraus, dass das Mutterschaftsgeld in bestimmten Fällen in Höhe des Krankengeldes gezahlt wird (§ 24i Abs.2 Satz 5 SGB V), für dessen Berechnung wiederum ein voller Monat mit 30 Tagen anzusetzen ist (§ 47 Abs.1 Satz 7 SGB V).

Was ist mit dem Lohn? - Wieviel?

- **390,00 EUR netto pro Monat oder weniger (bzw. 13,00 EUR netto pro Kalendertag oder weniger) verdienen aber heutzutage nur Teilzeitarbeiter:innen und/oder Minijobber:innen, d.h. die meisten Schwangeren bzw. Wöchner:innen haben ein viel höheres Nettoeinkommen. Daher ist der ergänzende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld meist deutlich höher als das Mutterschaftsgeld. Wer vollzeitig arbeitet und schwangerschaftsbedingt ausfällt, wird demzufolge nicht in erster Linie durch das Mutterschaftsgeld, sondern durch den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vor einem Lohnausfall abgesichert.**

Was ist Mutterschutzlohn und ab wann bekomme ich den?

- Anders als das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss wird der Mutterschutzlohn von vornherein allein vom Boss gezahlt, und zwar gemäß § 18 MuSchG für Fehlzeiten infolge eines individuellen Beschäftigungsverbots (s. oben). § 18 Satz 1 und 2 MuSchG lautet:
"Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt."
- Der Mutterschutzlohn unterscheidet sich auch dadurch vom Mutterschaftsgeld und dem sogenannten Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld, dass er normales Arbeitsentgelt ist, d.h. als Bruttolohn abzurechnen und zu versteuern ist. Von daher ist der Mutterschutzlohn mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vergleichbar.

Was ist Mutterschutzlohn und ab wann bekomme ich den?

- **Der Boss muss den Mutterschutzlohn zwar abrechnen und den Nettobetrag, der sich aus der Abrechnung ergibt, an die wegen eines Beschäftigungsverbots ausfallende Arbeiter:in zahlen. Er bleibt aber auf diesen Lohnkosten nicht sitzen. Denn ebenso wie der sogenannte Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird auch der Mutterschutzlohn in vollem Umfang von der Krankenkasse erstattet (§ 1 Abs.2 Nr.2 AAG).**
- **Und ebenso wie bei der Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld kommt es bei der Erstattung nicht auf die Betriebsgröße an, d.h. auch große „Arbeitgeber“ haben einen Erstattungsanspruch.**

Gibt es neben dem generellen gesetzlichen und dem medizinischen Arbeitsverbot zum Schutz der Mutter und des Kindes weitere Regelungen zum Thema Arbeit und Arbeitsbedingungen?

Abgesehen von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung und abgesehen von individuellen ärztlichen Beschäftigungsverboten ist die Beschäftigung von Schwangeren auch inhaltlich beschränkt, d.h. im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen:

Weitere Regelungen:

- **So dürfen werdende Mütter nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder von Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt sind. Auch allzu große Hitze, Kälte oder Nässe ist zu vermeiden, ebenso zu massive Erschütterungen oder Vibrationen und zu großer Lärm (§ 11 Abs.1 bis 4 MuSchG).**
 - **Ziemlich konkret verbietet das Mutterschutzgesetz Arbeiten, bei denen Schwangere ohne mechanische Hilfsmittel**
 - **regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder**
 - **gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht**
 - **von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen (§ 11 Abs.5 Satz 2 Nr.1 MuSchG).**

Weitere Regelungen:

Verboten sind auch Arbeiten, bei denen Schwangere

- **sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen (1 Abs.5 Satz 2 Nr.4 MuSchG), oder**
- **überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen, wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet und der fünfte Schwangerschaftsmonat bereits vorüber ist (1 Abs.5 Satz 2 Nr.3 MuSchG).**

Schließlich verbietet § 11 Abs.6 Nr.1 und Nr.2 MuSchG auch den Einsatz von Schwangeren

bei der Akkordarbeit, und bei der Fließbandarbeit.

Wenn Du den Verdacht hast, dass du bei der Arbeit gesetzlich verbotenen Gefährdungen deiner Gesundheit ausgesetzt bist, dann solltest du dies deinem Boss und deinem Syndikat(!) unverzüglich mitteilen. Falls der Boss oder die zuständige Aufsichtsbehörde dann nicht schnell genug klären, ob die Arbeit gesundheitsschädigend ist, kannst Du dich auch an einen Arzt wenden. Dieser kann nach der Rechtsprechung bei ernsthaften Anhaltspunkten für eine Gesundheitsgefahr ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen.

Wie sieht es mit der Arbeitszeit aus?

Schwangere und stillende Frauen dürfen gemäß § 4 Abs.1 Satz 1 und 2 MuSchG nicht länger als

höchstens 8,5 Stunden pro Tag und nicht länger als

höchstens 90 Stunden pro Doppelwoche

beschäftigt werden. Bei Frauen unter 18 Jahren liegen diese Grenzen bei höchstens 8 Stunden pro Tag und bei höchstens 80 Stunden pro Doppelwoche.

Außerdem dürfen schwangere und stillende Frauen keine Überstundenmachen (§ 4 Abs.1 Satz 4 MuSchG).

Weitere Beschränkungen gelten für die Nachtarbeit, d.h. die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr (§ 5 MuSchG) sowie für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen (§ 6 MuSchG).

Ich gehe wieder arbeiten, stille aber mein Kind noch....

- 1. Mütter können gemäß § 7 Abs.2 MuSchG täglich ein oder zwei Pausen bzw. Freistellungen verlangen, um während dieser Zeit ihr Kind zu stillen. § 7 Abs.2 MuSchG lautet:**

"Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird."

- 2. Durch die Stillzeit darf kein Verdienstausschlag eintreten. Der Boss darf nicht verlangen, dass die Stillzeit vor- oder nachgearbeitet wird. Sie darf auch nicht auf die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.**

Wird der Mutterschutz auf meinen Urlaub angerechnet?

- Da Du während der vorgeburtlichen oder nachgeburtlichen Mutterschutzfristen sowie während eines individuellen Beschäftigungsverbots nicht arbeiten darfst, sind diese Zeiten keine Urlaubszeiten und können auch nicht auf Urlaubsansprüche angerechnet werden.
- Und wenn der Boss sagt, das ich während der mutterschutzbedingten Ausfallzeiten (Schutzfristen, Beschäftigungsverbote) keine Urlaubsansprüche nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erwerben und/oder der Arbeitgeber berechtigt ist, den Jahresurlaub anteilig für die mutterschutzbedingten Ausfallzeiten zu kürzen?

Diese Frage beantwortet § 24 Satz 1 MuSchG mit nein. Dieser Paragraph lautet:

"Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten."

Dabei meint "Beschäftigungsverbot" alle schwangerschafts- und mutterschaftsbedingten Ausfallzeiten, d.h. nicht nur individuelle Beschäftigungsverbote im Sinne von § 16 MuSchG, sondern auch die vor- und nachgeburtlichen Schutzfristen im Sinne von § 3 MuSchG.

Ich bin Schwanger!

Wann sag ich's meinem Boss?

- 1. Gemäß § 15 Abs.1 Satz 1 MuSchG "soll" eine schwangere Frau ihrem Boss die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Da dies nur eine Soll-Vorschrift ist, darfst du dir auch ein wenig Zeit lassen mit der Information des Bosses. Der Boss kann dann seinerseits als Nachweis über die Schwangerschaft ein ärztliches Attest verlangen bzw. die Bescheinigung einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger. Solche Bescheinigungen über die Schwangerschaft sollen den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten (§ 15 Abs.2 MuSchG)**
- 2. Eine stillende Frau "soll" ihrem Boss gemäß § 15 Abs.1 Satz 2 MuSchG so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.**

Ich bin Schwanger!

Was tun bei Kündigung?

Gemäß § 17 Abs.1 Satz 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau

- während der Schwangerschaft, und**
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, und**
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt, zu der es nach der zwölften Schwangerschaftswoche kommt,**

rechtlich unzulässig, wenn dem Boss zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bzw. die Entbindung bzw. die Fehlgeburt bekannt war.

War dem Boss die Schwangerschaft (bzw. die Entbindung bzw. die Fehlgeburt) nicht bekannt, dann kann die gekündigte Arbeiter:in ihm dies noch nachträglich mitteilen, und zwar spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung. Auch dann ist die Kündigung unzulässig.

Aber auch das Überschreiten der Zweiwochenfrist für die nachträgliche Mitteilung der Schwangerschaft bzw. Niederkunft ist unschädlich, wenn es auf einem von der Arbeiter:in nicht "zu vertretenden" Grund beruht und wenn diese Mitteilung dann unverzüglich nachgeholt wird.

Ich bin Schwanger!

Was tun bei Kündigung?

ACHTUNG:

Grundsätzlich solltest du dafür sorgen, daß du diese Mitteilung später auch beweisen kannst. Es kann nämlich durchaus vorkommen, daß der Boss nach Ausspruch einer Kündigung während der Schwangerschaft behauptet, er habe zur Zeit der Kündigung gar nichts von der Schwangerschaft gewusst.

Ich bin Schwanger Trotzdem gekündigt?

Dein Arbeitsverhältnis ist auch dann nicht absolut sicher, wenn Du schwanger bist oder wenn seit Deiner Entbindung noch keine vier Monate vergangen sind.

- Zum einen kann sich Dein Boss nämlich auf eine wirksame Befristung deines Arbeitsvertrages berufen. Eine Schwangerschaft schützt nämlich nicht davor, dass ein Arbeitsverhältnis infolge einer vereinbarten Befristung endet.**
- Zum anderen kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die vom Boss gewünschte Kündigung in besonderen Fällen für zulässig erklären - und zwar trotz der Schwangerschaft bzw. trotz der Entbindung (§ 17 Abs.2 MuSchG). Die zuständige Behörde bzw. Stelle ist in den meisten Bundesländern das Gewerbeaufsichtsamt.**

Ich bin Schwanger Trotzdem gekündigt?

Es muss sich allerdings wirklich um einen **Ausnahmefall** handeln,

- d.h. der Kündigungsgrund darf nicht in Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder der Entbindung stehen.

So etwas ist praktisch nur dann der Fall, wenn der Boss einen triftigen Anlass für eine außerordentliche und fristlose Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen hat oder wenn er oder der Insolvenzverwalter den Betrieb stilllegen will.

Im übrigen **muß** eine solche Kündigung **schriftlich** erfolgen und den **zulässigen Kündigungsgrund angeben**.

Wenn der Boss die Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes erlangt hat, kannst du gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen. Da die Entscheidung der Behörde einen Verwaltungsakt darstellt, kannst du dagegen zunächst Widerspruch einlegen. Wenn dem Widerspruch nicht abgeholfen wird und daher ein Widerspruchsbescheid ergeht, kannst du dagegen Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht erheben.

Ich bin Schwanger Trotzdem gekündigt?

Im Rahmen von Massenentlassungen können grundsätzlich auch Schwangere ihren Job verlieren („Ausnahmefall“), allerdings:

- schreibt § 17 Abs.2 Satz 2 MuSchG in formeller Hinsicht (neben der **Schriftform** der Kündigung) vor, dass das Kündigungsschreiben selbst „den **Kündigungsgrund** angeben“ muss. An dieser Stelle ergeben sich aus dem EuGH-Urteil vom 22.02.2018 (C-103/16) strengere Anforderungen, d.h. das Kündigungsschreiben gegenüber einer Schwangeren im Rahmen einer Massenentlassung muss künftig folgende Angaben enthalten:
 - Bosse müssen von sich aus im Kündigungsschreiben erläutern, aus welchen wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen sie sich zu einer Massenentlassung entschlossen haben. Außerdem sind die **Kriterien für die Sozialauswahl** im Kündigungsschreiben anzugeben, d.h. es kommt nicht darauf an, ob die gekündigte Arbeitnehmerin ein entsprechendes Verlangen im Sinne von § 1 Abs.3 Satz 1, 2. Halbsatz Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geäußert hat oder nicht.

Fehlen diese Angaben, kann ggf. erfolgreich gegen diese Kündigung juristisch vorgegangen werden.

Schwanger in der Ausbildung

Ein paar Infos

1. Das MuSchG gilt in vollem Umfang!

2. Der Ausbildungsbetrieb muss die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich benachrichtigen (§ 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz [MuSchG]). Dritten, also zum Beispiel Krankenkassen, Angehörigen oder Kollegen, darf der Ausbildungsbetrieb die Schwangerschaft nicht bekannt geben. Ausgenommen davon sind nur Betriebsangehörige, die im Hinblick auf ihren Aufgabenkreis betroffen sind (Vorgesetzte, Personalsachbearbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit). Bei Minderjährigen darf auch der gesetzliche Vertreter (in der Regel die Eltern) informiert werden.

3. An Prüfungen darf die Auszubildende auch während der Beschäftigungsverbotszeiten teilnehmen, da das MuSchG nur für das privatrechtliche Ausbildungsverhältnis, nicht aber für die öffentlich-rechtliche Prüfungsteilnahme gilt.

4. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich nicht automatisch um die Zeiten der schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbote.

Die IHK kann das Ausbildungsverhältnis aber auf Antrag der Auszubildenden verlängern (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Schwanger in der Ausbildung

Ein paar Infos

5. Der Kündigungsschutz gilt auch schon in der Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn (LAG Düsseldorf 30.9.1992, NZA 1993, 1041). Dies gilt auch für Kleinbetriebe (< 5 Angestellte), da die Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG) hier nicht gilt. Nur in besonderen Ausnahmefällen ist eine Kündigung nach Zustimmung der Bezirksregierung Düsseldorf möglich (§ 9 MuSchG).

6. Mutter und das Ausbildungsunternehmen können vertraglich vereinbaren, dass die Ausbildung in Teilzeit zu Ende geführt wird.

Danke!



FAUD Akademie

Kontakt: faud-akademie@fau.org

Spende an: Konto-Inh.: FAU-Düsseldorf

IBAN: DE25 3506 0386 1112 5200 05

Verwendungszweck: FAUD-Akademie

