

MUTTER SCHUTZ

1. RECHTLICHE INFORMATION

1.1 Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

1.1 MUTTERSCHUTZ UND BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

SCHUTZFRIST VOR DER ENTBINDUNG

In den letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

INDIVIDUELLES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen auf einen früheren Zeitpunkt verlegt werden.

Legt die Arbeitnehmerin vor der 8-Wochen-Frist ein Zeugnis eines Amts- oder eines Arbeitsinspektionsarztes vor, nach welchem die weitere Beschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind gefährdet, beginnt das Beschäftigungsverbot entsprechend früher. Dies nennt sich „vorzeitiger Mutterschutz“. Die Möglichkeit des vorzeitigen Mutterschutzes besteht insbesondere bei Risikoschwangerschaften oder bei gesundheitlichen Problemen, die sich aufgrund der Schwangerschaft ergeben.

Ab dem Tag der Bestätigung durch den Amts- oder Arbeitsinspektionsarzt erhält die Arbeitnehmerin Wochengeld. Gebührt der Arbeitnehmerin kein Wochengeld, hat sie gemäß Mutterschutzgesetz für die Dauer des individuellen Beschäftigungsverbotes einen Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts gegenüber dem Arbeitgeber.

SCHUTZFRIST NACH DER ENTBINDUNG

Arbeitnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von 8 Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittgeburten dauert diese Schutzfrist 12 Wochen. Kommt das Kind vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zur Welt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um die jeweilige Verkürzung der 8-Wochen-Frist, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Auch im Falle einer Totgeburt gilt das absolute Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Ebenso ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz weiter zu beachten. Dieser endet 4 Monate nach der Totgeburt.



Ein amts- oder arbeitsinspektionsärztliches Zeugnis kann nur ausgestellt werden, wenn der behandelnde Facharzt die medizinische Begründung für den vorzeitigen Mutterschutz vorab feststellt.



Eine Verletzung des Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht.

FREIE DIENSTNEHMERINNEN

Ab 1.1.2016 gelten die Regelungen rund um den Mutterschutz auch für arbeitnehmerähnliche, freie Dienstnehmerinnen.

AUSWIRKUNG DER SCHUTZFRIST AUF ANSPRÜCHE

Mit dem Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung endet der Anspruch der Arbeitnehmerin auf laufendes Entgelt. Die Arbeitnehmerin kann bei der Gebietskrankenkasse Wochengeld beantragen. Der Arbeitgeber hat zu diesem Zweck eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für die Gebietskrankenkasse auszustellen. Sonderzahlungen gebühren allerdings während des Beschäftigungsverbotes nicht.

Zeiten des absoluten und individuellen Beschäftigungsverbotes werden auf die sonstigen dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet, wie zum Beispiel Krankentgelt, Kündigungsfristen, Gehaltseinstufungen, Urlaubsausmaß.

Für Arbeitsverhältnisse, die dem neuen Abfertigungssystem unterliegen, sind weiterhin die BV-Beiträge von 1,53 % zu entrichten. Die fiktive monatliche Bemessungsgrundlage richtet sich nach der Höhe des Entgelts der letzten 3 vollen Kalendermonate inklusiv anteiliger Sonderzahlungen.

SACHBEZÜGE WÄHREND DES ABSOLUTEN BESCHÄFTIGUNGSVERBOTES

Für die Frage, ob Sachbezüge während des Mutterschutzes weiter gewährt werden müssen, ist in erster Linie die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer maßgeblich. Mangelt es an einer solchen Vereinbarung, ist im Zweifel wohl davon auszugehen, dass kein Sachbezug zusteht. Denn Sachbezüge sind Entgeltbestandteile und während des Mutterschutzes ruht der Anspruch auf Entgelt. Es empfiehlt sich allerdings, vorab eine klare Regelung zu treffen, insbesondere einen Unverbindlichkeitsvorbehalt zu vereinbaren.

Hinsichtlich einer Dienstwohnung sieht das Mutterschutzgesetz eine besondere Regelung vor: Während der gesamten Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf die Dienstwohnung betreffen, nur rechtswirksam, wenn sie im Vorhinein vor Gericht nach Rechtsbelehrung der Arbeitnehmerin getroffen werden.

PRAXISTIPPS – WAS IST BEI BEGINN MUTTERSCHUTZ ZU BEACHTEN?

- Abmeldung Ende Entgeltsanspruch GKK
- Ausstellung Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Beantragung Wochengeld
- Abrechnung erstellen – Gehalt/Lohn/sonstige Bezüge aliquotieren
- Urlaubsanspruch darf nicht gekürzt werden um Beschäftigungsverbotszeiten
- Keine Auszahlung des offenen Urlaubsguthabens in Form von Urlaubersatzleistung
- Aliquotierung der Sonderzahlungen
- Weiterzahlung BV-Beiträge
- Rückgabe Betriebsmittel/Sachbezüge (bei entsprechender Vereinbarung)
- Terminvormerkung Bekanntgabe Inanspruchnahme Karenz