



Das neue Mutterschutzrecht Von Rechtsanwalt H. Fontaine, Hamburg

Das Baby kündigt sich an. Die Aufregung ist zunächst groß. Doch um ihren Arbeitsplatz braucht sich eine werdende Mutter keine Sorgen zu machen. Sie wird gesetzlich besonders geschützt. Dieser Schutz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Welche Nationalität im Paß steht, ist unerheblich.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Arbeitsplatz die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter zu treffen. Für nicht zuträgliche Arbeiten besteht ein Beschäftigungsverbot. Hierzu gehören etwa schwere körperliche Arbeiten und Akkordarbeit. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter vom Arbeitgeber nicht mehr beschäftigt werden. Nur auf eigenen Wunsch können sie noch weiter arbeiten. Nach der Entbindung dürfen Mütter für weitere acht Wochen nicht beschäftigt werden. Nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich das Beschäftigungsverbot auf zwölf Wochen. Nach einer aktuellen Gesetzesänderung verfallen die vor der Geburt nicht beanspruchten Tage des sechswöchigen Be-

schäftigungsverbots nicht mehr. Alle Mütter können in Zukunft insgesamt volle 14 bzw. 18 Wochen Mutterschutzfrist beanspruchen.

Im Anschluß daran muß stillenden Müttern am Arbeitsplatz Zeit zum Stillen gewährt werden. Werdende und stillende Mütter dürfen nicht über 8,5 Stunden täglich, nicht in der Nacht zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es unter anderem im Gastgewerbe. Für die ärztlichen Untersuchungen, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, muß der Arbeitgeber sie freistellen. Neu ist, daß bei der Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeit anzurechnen sind. Auch während der Beschäftigungsverbote entsteht ein Anspruch auf Urlaub. Wenn die Mutter vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, so kann kann sie nach deren Ablauf den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Alle diese Rechte stehen Frauen zu, wenn sie dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt haben. Dies liegt also in ihrem eigenen Interesse. Der Arbeitgeber kann ein Attest eines Arztes oder einer Hebamme verlangen. Zusätzlich kann einer Frau während der gesamten Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Das gilt selbst, wenn dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung noch die Schwangerschaft mitgeteilt wird. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch, wenn noch die Probezeit läuft. Das



Rechtsanwalt H. Fontaine Hamburg.

ist aber kein Freibrief. In besonderen Fällen, die nicht durch Schwangerschaft oder Mutterschaft bedingt sind, kann das Amt für Arbeitsschutz auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise eine Kündigung zulassen. Ein Beispiel ist häufiges unentschuldigtes Fehlen bei der Arbeit. Auch wenn das Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund als Kündigung endet, wie etwa aufgrund Befristung des Arbeitsverhältnisses, so wird die Begrenzung wirksam.

Trotz der Beweinträchtigungen durch die Mutterschutzbestimmungen für den Arbeitgeber erhalten werdende Mütter die volle Entlohnung. Für die Zeit der Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung zahlt in der Regel die Krankenkasse Mutterschaftsgeld (dort unbedingt rechtzeitig erkundigen). Die Differenz zum vollen Gehalt steuert der Arbeitgeber bei. Da bleibt nur, allen jungen Müttern viel Freude mit ihrem Baby zu wünschen.