



**LOHN BÜRO**

Ihr Netzwerkpartner für Lohn und Gehalt

## **Mütter im Beruf**

Wenn eine Arbeitnehmerin schwanger ist, dann gibt es für Arbeitgeber einiges zu regeln und zu beachten. Das Mutterschutzgesetz (MuSchuG), gültig für alle werdenden Mütter in einem Arbeitsverhältnis, soll die Interessen von Mutter und Kind während der Schwangerschaft vertreten. Dabei steht der gesundheitliche Schutz vor Gefahren und Überforderung an erster Stelle sowie der Schutz vor finanziellen Einbußen oder sogar dem Verlust des Arbeitsplatzes. Weitere Verordnungen zum Kontakt mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz und lange Arbeitszeiten finden sich auch noch genauer definiert in der Verordnung zum Schutz der Mutter am Arbeitsplatz (MuSchuArbVer). Damit der Arbeitgeber diese Bestimmungen einhalten kann, sollten Frauen dem Unternehmen die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Geburtstermin sobald wie möglich mitteilen. Die übergreifende Behörde ist das Gewerbeaufsichtsamt und es wird die werdende und stillende Mutter bei Unklarheiten und Fragen unterstützen.

Wird aus medizinischer Sicht ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, so hat die schwangere Arbeitnehmerin ab dem ersten Tag ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung und später auf Mutterschaftslohn nach § 11 MuSchG. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 30.09.2016 entschieden. Lohnanspruch bei Beschäftigungsverboten setzt keine vorherige Arbeitsleistung voraus. Im Rahmen des geltenden Umlageverfahrens erhalten kleinere und mittelständische Unternehmen die verauslagten Beträge in voller Höhe zurück. Generelle Beschäftigungsverbote gibt es für Akkord-, Fließband-, Sonntags- oder Nacharbeit, individuelle Beschäftigungsverbote spricht ein Arzt je nach Gefährdung der Patientin aus.

Werdende Mütter dürfen sechs Wochen vor der Entbindung auf eigenen Wunsch und mit Zustimmung des Arbeitgebers beschäftigt werden. Nach der Geburt im Zeitraum von 8 Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zu 12 Wochen) ist eine Beschäftigung verboten. Diese Fristen verlängern sich bei Frühgeburten um die Tage, die vor Geburt nicht genommen werden konnten. Während dieser Zeit wird das Mutterschaftsgeld in Höhe von 13,00 Euro pro Tag aufgestockt um den Arbeitgeberzuschuss gezahlt.

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unterliegt die Arbeitnehmerin besonderen Kündigungsschutzfristen.

Während dieser Ausfallzeiten entstehen der Arbeitnehmerin Urlaubsansprüche. Eine Kürzung ist nicht zulässig.

Auf Regelungen zur Weiterbeschäftigung und Teilzeitwünschen während der Elternzeit wird in einem weiteren Merkblatt eingegangen.

**Ihre**

**Lohn + Gehalt Service GmbH**