



## Arbeits- und Mutterschutz im 21. Jahrhundert

**Unser Service für Mitglieder:**  
kostenlose Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen unserer Berufe

**So erreichen Sie unsere Rechtsexpertinnen:**

- **per Post:**  
Verband medizinischer Fachberufe e.V., Rechtsabteilung, Postfach 10 26 80, 44726 Bochum
- **per Fax:**  
(0234) 777 28-200
- **online:**  
info@vmf-online.de
- **telefonisch über unser Info-Center:**  
montags bis mittwochs von 11 bis 15.30 Uhr, freitags von 10 bis 13 Uhr unter (0234) 777 28-0.

**Bitte geben Sie in jedem Fall Ihre Mitgliedsnummer an.**

Rechtliche Fragen lassen sich am besten schriftlich klären. Um zeitaufwendige Rückfragen zu ersparen, bitten wir, alle erforderlichen Unterlagen (Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnung, Kündigung etc.) in Kopie beizufügen. Auch elektronische Anfragen werden auf dem Postweg beantwortet. Vergessen Sie also nicht, Ihre Postanschrift anzugeben.

**Bitte beachten Sie! Auch E-Mails und Telefaxe werden – wie die normale Post – nach Eingang, Dringlichkeit und Fristen bearbeitet.**

*Voraussichtlich im Frühjahr 2017 soll das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft treten. Der entsprechende Gesetzentwurf zur Neuregelung befindet sich derzeit noch im parlamentarischen Verfahren. Ziel ist es, die im Wesentlichen aus dem Jahr 1952 stammenden Regelungen zum Mutterschutz an die veränderte Arbeitswelt von Frauen im 21. Jahrhundert anzupassen. Welche Änderungen sind geplant?*

Durch das Gesetz soll nach dem Willen der Bundesregierung der bestmögliche Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen gewährleistet werden.

„Mit dieser Reform passen wir den Mutterschutz an die heutigen Realitäten an. Das Gesetz war veraltet – wir bringen es auf die Höhe der Zeit. Besonders wichtig ist, dass wir den Mutterschutz für Mütter von Kindern mit Behinderung verbessern: Hier soll künftig nach der Geburt der Schutz auf zwölf Wochen erhöht werden“, erklärte dazu Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig.<sup>1</sup>

Neu ist, dass in das Gesetz nun die Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz integriert werden sollen.

Die Rechtsabteilung des Verbandes medizinischer Fachberufe e. V. hat im Folgenden zusammengefasst, welche Neuerungen geplant sind:

### Erweiterung auf Schülerinnen und Studentinnen

Nach dem neuen Mutterschutzgesetz sollen auch Schülerinnen, Studentinnen, Teilneh-

merinnen des Bundesfreiwilligendienstes, Entwicklungshelferinnen und Praktikantinnen grundsätzlich Anspruch auf Mutterschutz haben.

Sie können allerdings selbst entscheiden, ob sie diesen tatsächlich in Anspruch nehmen oder stattdessen an Pflichtveranstaltungen und Prüfungen teilnehmen wollen.

### Längere Schutzfristen bei der Geburt behinderter Kinder

Wie zuvor beträgt die übliche Schutzfrist vor der Geburt sechs Wochen.

Nach der Geburt sind es weiterhin acht Wochen. Bei der Geburt eines behinderten Kindes soll sich diese Frist nach der Novellierung des Gesetzes auf zwölf Wochen erhöhen, um den besonderen körperlichen und psychischen Belastungen, die mit der Geburt eines behinderten Kindes für Mütter häu-

fig verbunden sind, gerecht zu werden. Auch wird dem erhöhten Pflegebedarf von behinderten Kindern damit Rechnung getragen.

Die verlängerte Frist gilt bisher nur bei Früh- oder Mehrlingsgeburten.

### Kündigungsschutz bei Fehlgeburten

Geplant ist zudem, dass bei Fehlgeburten, die nach der zwölften Woche der Schwangerschaft eintreten, der viermonatige Kündigungsschutz greift, ohne dass ein bestimmtes Gewicht des Kindes festgestellt werden muss.

Außerdem soll das neue Mutterschutzgesetz auch ein Verbot von „Vorbereitungsmaßnahmen“ während der Dauer des Kündigungsverbotes enthalten. Welche Maßnahmen als solche zu verstehen sind, ist im Entwurf nicht festge-

halten. Hierunter könnte z. B. die Betriebsratsanhörung zu einer beabsichtigten Kündigung fallen. Diese dürfte dann erst nach dem Ende des Kündigungsverbotes erfolgen. Genaueres hierzu werden jedoch die Arbeitsgerichte festlegen müssen.

### Neue Regelungen zur Nacht-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Weiterhin bleiben für Schwangere grundsätzlich Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit verboten.

Der Gesetzentwurf enthält jedoch die Möglichkeit, dass Nachtarbeit bis 22 Uhr sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen bei ausdrücklichem Wunsch der schwangeren Arbeitnehmerin möglich ist. Es bedarf dann keiner behördlichen Genehmigung mehr, sondern ausschließlich der Meldung.

### Gefährdungsbeurteilungen und Recht auf Beschäftigung

Nach dem Entwurf des Mutterschutzgesetzes ist der Arbeitgeber zur generellen Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes nebst Ermittlung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen (generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen) und zur konkretisierten Gefährdungsbeurteilung nebst Festlegung der Schutzmaßnahmen (konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen) verpflichtet.

Diese Pflicht korrespondiert mit dem Recht der werdenden Mütter auf Beschäftigung.

Die Arbeitgeberseite dürfte damit kein Arbeitsverbot gegen den Willen der Schwangeren mehr aussprechen, sondern müsste erst eventuelle Gefährdungen ausschließen, den Arbeitsplatz dafür ggf. umgestalten und sogar einen Wechsel des Arbeitsplatzes anbieten.

Nur wenn diese Maßnahmen eine entsprechende Gefährdung nicht zuverlässig ausschließen, könnte ein Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden.

### Service für Mitglieder

Die Rechtsabteilung berät und vertritt die Mitglieder des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Dazu gehören auch Fragen zum Mutterschutz und zur Elternzeit.

### Stellungnahme abgeben

Der Verband medizinischer Fachberufe e. V. hatte in seiner Stellungnahme zur Anhörung des Gesetzentwurfes<sup>2</sup> kritisiert, dass die Besonderheiten von Kleinbetrieben keine Berücksichtigung finden und gefordert, die Überwachungsmechanismen strenger zu fassen.

Sobald das Gesetz in Kraft getreten ist, informieren wir in praxisnah und auf unserer Website.

<sup>2</sup> nachzulesen im internen Mitgliederbereich auf [www.vmf-online.de](http://www.vmf-online.de) Suchwort: Mutterschutzgesetz (nur Titel)

## Aktuelles aus der Rechtsprechung

Die Mitteilung der Elternzeit ausschließlich per Telefax entspricht nicht der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 10.05.2016 entschieden. Mehr in der Pressemitteilung des BAG:

### Inanspruchnahme von Elternzeit? Fax oder E-Mail reichen nicht

Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie nach § 16 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit – vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung – zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die **strenge Schriftform** iSv. § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer **eigenhändig durch Namensunterschrift** oder mittels **notariell beglaubigten Handzeichens** unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Allerdings kann sich ein Arbeitgeber aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls treuwidrig verhalten, indem er sich darauf beruft, das Schriftformerfordernis des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG sei nicht gewahrt (§ 242 BGB).

Die Klägerin war als Rechtsanwaltsfachangestellte bei dem beklagten Rechtsanwalt beschäftigt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. November 2013. Im Kündigungsrechtsstreit machte die Klägerin geltend, sie habe dem Beklagten nach der Geburt ihrer Tochter per Telefax am 10. Juni 2013 mitgeteilt, dass sie Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch nehme. Der Beklagte habe deshalb das Arbeitsverhältnis nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht kündigen dürfen. Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung des Beklagten vom 15. November 2013 aufgelöst worden. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genoss die Klägerin nicht den Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Die Klägerin hatte mit ihrem Telefax vom 10. Juni 2013 nicht wirksam Elternzeit verlangt. Besonderheiten, die es dem Beklagten nach Treu und Glauben verwehrten, sich auf den Formverstoß zu berufen, lagen nicht vor.

BAG Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15 -

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Januar 2015 - 9 Sa 1079/14 -



Foto: stanislav\_uvarov – Fotolia

<sup>1</sup> Quelle: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)