

§ 9 MuSchG gewährt Frauen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung einen **besonderen Kündigungsschutz**. Der Kündigungsschutz gilt auch für eine außerordentliche Kündigung (s. o. S. 27). Diese kann jedoch durch die zuständige Aufsichtsbehörde für zulässig erklärt werden. **315**

Trotz dieses **strengen Kündigungsschutzes** endet ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung auch dann, wenn die Arbeitnehmerin zwischenzeitlich schwanger geworden ist oder schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages schwanger war. **316**

Die Arbeitnehmerin selbst darf das Arbeitsverhältnis kündigen. Im Falle der Kündigung durch die Arbeitnehmerin ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zuständige Behörde hierüber unverzüglich zu informieren. Auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist zulässig. **317**

Zuständige Behörde ist die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde. Das sind die jeweiligen Landesminister, die allerdings länderspezifisch unterschiedlich bezeichnet werden. Die oberste Landesbehörde kann ihre Befugnis delegieren. Eine derartige Delegation ist in einigen Bundesländern erfolgt. **318**

#### **§ 10 MuSchG – Erhaltung von Rechten**

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2) <sup>1</sup>Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Die Vorschrift gibt der schwangeren Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmerin während der Schutzfrist nach der Entbindung ein **Recht zur Kündigung** ohne Einhaltung der sonst möglicherweise einzuhaltenden Frist. Die Kündigung kann zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung ausgesprochen werden. **319**

Hat die Arbeitnehmerin so gekündigt und wird sie innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wiedereingestellt, so werden die Vordienstzeiten aus dem früheren Arbeitsverhältnis in dem neuen Arbeitsverhältnis angerechnet. Dies gilt dann nicht, wenn die Arbeitnehmerin zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war. **320**

#### **§ 11 MuSchG – Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten**

(1) <sup>1</sup>Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversiche-

rungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen.<sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt.<sup>3</sup>Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.<sup>4</sup>Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen.<sup>5</sup>Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) <sup>1</sup>Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.<sup>2</sup>Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.<sup>3</sup>Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

**321** Diese Vorschrift regelt die **Entgeltfortzahlungspflicht** für die Fälle des Beschäftigungsverbotes. Grundsätzlich ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, maßgeblich. Die Verdienstminderung bzw. der Verdienstausschlag muss Folge eines **Beschäftigungsverbotes** im Sinne des Gesetzes sein. So besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, wenn die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig erkrankt. In diesem Fall besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

**322** Der Anspruch auf **Mutterschutzlohn** besteht nicht, wenn die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung hat. Erforderlich ist nicht, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich Mutterschaftsgeld beansprucht und erhält. Ausreichend ist ihre Berechtigung zum Bezug von Mutterschaftsgeld.

#### **§§ 13 Abs. 1 u. 2 MuSchG – Mutterschaftsgeld**

(1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2) <sup>1</sup>Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. <sup>2</sup>Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

§ 13 Abs. 1 MuSchG stellt keine selbständige Anspruchsgrundlage dar. Rechtsgrundlage für den Anspruch der Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, sind die Vorschriften der **Reichsversicherungsordnung** sowie des KVLG über das Mutterschaftsgeld, auf die § 13 Abs. 1 MuSchG ausdrücklich Bezug nimmt.

**323**

#### **§ 16 MuSchG – Freistellung für Untersuchungen**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. <sup>3</sup>Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

Die Norm dient dazu die medizinisch erforderlichen und empfohlenen Vorsorgeuntersuchungen von Mutter und Leibesfrucht sicherzustellen. Der Anspruch auf Freistellung zwecks Untersuchungen wirkt drohenden wirtschaftlichen Nachteilen der werdenden Mutter entgegen, wie aus Satz 3 deutlich wird. Zu den Untersuchungen im Sinne dieser Norm zählen schon die Untersuchung zur Feststellung der Schwangerschaft und die weiteren Vorsorgeuntersuchungen. Der Anspruch auf Freistellung befreit die Arbeitnehmerin jedoch nicht von ihrer Pflicht, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren und darauf Rücksicht zu nehmen. Daher hat die Arbeitnehmerin bei der Terminvereinbarung die Belange des Betriebs zu berücksichtigen und sich ordnungsgemäß abzumelden.

**324**

Die erforderliche Freistellung kann der Arbeitnehmerin nicht endgültig verweigert werden, wenn sie ordnungsgemäß um eine Abstimmung mit den **betrieblichen Belangen** nachgesucht hat. Versperrt sich der Arbeitgeber dennoch, so kann die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistung zurückhalten um die Untersuchung durchzuführen. Ihr Entgeltanspruch bleibt unberührt und kann gerichtlich geltend gemacht werden. Hat der Versuch einer Abstimmung der Terminierung jedoch nicht stattgefunden und kommt die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitspflicht nicht nach oder verletzt sie ihre Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber, dann liegt in dem jeweiligen Unterlassen eine abmahnfähige Verfehlung ihrerseits.

**325**

### § 17 MuSchG – Erholungsurlaub

<sup>1</sup>Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. <sup>2</sup>Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

- 326** Die Norm bezweckt, den **Untergang des Urlaubsanspruchs** wegen Ablaufs eines Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums zu verhindern. Der durch das **Beschäftigungsverbot** verursachte Arbeitsausfall wirkt sich daher nicht nachteilig auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch der Mutter aus. Somit verhindert der Gesetzgeber, die Mütter schlechter, aber auch besser zu stellen, als sie ohne die Inanspruchnahme von Mutterschutzzeiten gestanden hätte.

### § 18 MuSchG – Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

- 327** Wie auch bei anderen speziellen Arbeitsgesetzen, die dem Arbeitnehmer allgemein oder nur einzelnen Arbeitnehmern ein Recht einräumen, soll die Kenntnis des Rechts durch den Aushang des Gesetzes im Betrieb gewährleistet werden. Die geeignete Stelle findet sich im Betrieb dort, wo Arbeitnehmer gewöhnlich betriebliche Informationen beziehen, ohne jemanden um den Zugang zu den Informationen bitten zu müssen. Geeignet sind daher die Pausenräume der Mitarbeiter, das sog. „**Schwarze Brett**“ sowie das Büro des Betriebsrats.

### § 21 MuSchG – Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,

*K. Mutterschutzgesetz (Allgemeines)*

7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft

zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

Die in Abs. 1 u. 2 genannten Verstöße werden als Ordnungswidrigkeiten geahndet. **328**

Die in Abs. 3 u. 4 genannten Verstöße werden als Straftaten bestraft. **329**



## L. Schwerbehindertenschutz (Allgemeines)

### § 2 SGB IX – Behinderung

(1) <sup>1</sup>Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. <sup>2</sup>Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Anders als früher erfasst das Gesetz nicht mehr nur den schwerbehinderten Menschen sondern **alle Behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen**. Es gilt für Menschen mit körperlichen, geistigen und seelischen Abweichungen von dem für das Lebensalter typischen Zustand. Art und Ursache der Behinderung sind unerheblich. Eine körperliche Behinderung liegt vor, wenn die Funktionsfähigkeit infolge einer körperlichen Regelwidrigkeit nicht nur vorübergehend gemindert ist. Eine geistige Behinderung ist gegeben, wenn infolge einer Schwäche der geistigen Kräfte die Funktionsfähigkeit gemindert ist. Eine seelische Behinderung liegt vor, wenn im Falle seelischer Störungen die Funktionsfähigkeit gemindert ist. In allen drei Fällen darf die Behinderung nicht nur vorübergehend auftreten. Maßgeblich ist, ob der Zustand prognostisch sechs Monate überschreitet.

**330**

Eine **Schwerbehinderung** liegt vor, wenn der Grad der Behinderung mindestens 50 % beträgt. Eine Gleichstellung kann erfolgen, wenn der Grad der Behinderung weniger als 50 % aber mindestens 30 % beträgt.

**331**

### § 34 SGB IX – Leistungen an Arbeitgeber

(1) <sup>1</sup>Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber erbringen, insbesondere als

L. Schwerbehindertenschutz (Allgemeines)

1. Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen,
2. Eingliederungszuschüsse,
3. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb,
4. teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

<sup>2</sup>Die Leistungen können unter Bedingungen und Auflagen erbracht werden.

(2) Ausbildungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 können für die gesamte Dauer der Maßnahme geleistet werden und sollen bei Ausbildungsmaßnahmen die von den Arbeitgebern im letzten Ausbildungsjahr zu zahlenden monatlichen Ausbildungsvergütungen nicht übersteigen.

(3) <sup>1</sup>Eingliederungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 betragen höchstens 50 vom Hundert der vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Entgelte, soweit sie die tariflichen Arbeitsentgelte oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht übersteigen; die Leistungen sollen im Regelfall für nicht mehr als ein Jahr geleistet werden. <sup>2</sup>Soweit es für die Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, können die Leistungen um bis zu 20 Prozentpunkte höher festgelegt und bis zu einer Förderungshöchstdauer von zwei Jahren erbracht werden. <sup>3</sup>Werden sie für mehr als ein Jahr geleistet, sind sie entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit der Leistungsberechtigten und den abnehmenden Eingliederungserfordernissen gegenüber der bisherigen Förderungshöhe, mindestens um zehn Prozentpunkte, zu vermindern. <sup>4</sup>Bei der Berechnung nach Satz 1 wird auch der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt. <sup>5</sup>Eingliederungszuschüsse werden zurückgezahlt, wenn die Arbeitsverhältnisse während des Förderungszeitraums oder innerhalb eines Zeitraums, der der Förderungsdauer entspricht, längstens jedoch von einem Jahr, nach dem Ende der Leistungen beendet werden; dies gilt nicht, wenn

1. die Leistungsberechtigten die Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beenden oder das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht haben oder
2. die Arbeitgeber berechtigt waren, aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, zu kündigen.

<sup>6</sup>Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des Förderungsbetrages, höchstens aber den im letzten Jahr vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährten Förderungsbetrag begrenzt; ungeforderte Nachbeschäftigungszeiten werden anteilig berücksichtigt.

**332** In dieser Vorschrift werden Leistungen geregelt, die an Arbeitgeber erfolgen können, wenn sie erforderlich sind, um Behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen ihre **Teilhabe am Arbeitsleben** zu ermögli-