

### Entgeltsschutz

Nach § 11 MuSchG hat die werdende und stillende Mutter Anspruch auf Mutterschutzlohn gegen den Arbeitgeber in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor Beginn des ersten Schwangerschaftsmonats, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots mit der Arbeit ganz oder teilweise aussetzt oder die Entlohnungsart wechselt. Ausgenommen sind Frauen, die im Haushalt stundenweise oder bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden.

Während der Schutzfristen erhalten die Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, gemäß § 11 MuSchG Mutterschaftsgeld nach den Bestimmungen der RVO. Dieses beträgt gemäß § 200 Abs. 2 RVO 25 DM kalendertäglich. Hinzu kommt gemäß § 14 MuSchG ein Zuschuß des Arbeitgebers in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 25 DM und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettolohn. Für nicht versicherte Frauen und solche, die zu Beginn der Schutzfrist nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, bestehen Sonderregelungen.

In ähnlicher Weise verpflichtet § 242 Abs. 3 AGB den Betrieb, werdenden und stillenden Müttern, denen wegen eines Beschäftigungsverbots eine andere, zumutbare Arbeit zu übertragen ist, zur Fortzahlung des Durchschnittslohns. Für die Dauer des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs erhalten die Frauen nach § 244 Abs. 4 AGB Schwangerschafts- und Wochengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes aus der Sozialversicherung.

Nur in der BRD ist also der Arbeitgeber mit Kosten während der Schutzfristen belastet, angesichts des Lohnniveaus sogar mit erheblichen. Diese Kostenlast trägt mit dazu bei, die Einstellungschancen von jungen Frauen in kleineren Betrieben zu verschlechtern. Deshalb wird in jüngster Zeit die Möglichkeit diskutiert, durch die Einrichtung eines Fonds, in den die Arbeitgeber gleichmäßig pro Kopf der Belegschaft Beiträge zahlen, die Kostenlast unter den Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben gerechter zu verteilen. Diskutiert wird auch ein staatlicher Zuschuß anstelle des Arbeitgeberzuschusses, weil der Schutz der Familie gemäß Art. 6 GG Aufgabe des Staates ist, sowie auch die Aufbringung des gesamten Mutterschaftsgeldes durch die Krankenkassen.

### Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist dem Arbeitgeber gemäß § 9 MuSchG grundsätzlich jede Kündigung untersagt. Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Hat die Arbeitnehmerin schuldlos von ihrer Schwangerschaft keine Kenntnis, so reicht es aus, wenn sie unverzüglich nach Kenntniserlangung dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt.<sup>6</sup>

In besonderen Fällen kann die zuständige Arbeitsbehörde ausnahmsweise eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung für zulässig erklären. Von dieser Ausnahmenvorschrift wird in der Bundesrepublik selten Gebrauch gemacht.

Gemäß § 58 Buchst. b AGB ist eine fristgemäße Kündigung gegenüber Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub und Alleinstehenden mit Kindern bis zu drei Jahren untersagt. Die fristlose Kündigung gegenüber diesem Personenkreis ist gemäß § 59 Abs. 2 AGB nur mit Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirks möglich.

Die Regelungen des AGB gehen also hinsichtlich des geschützten Personenkreises und der Zeit des Kündigungsverbots bzw. der Kündigungerschwerung weiter als die bundesdeutsche Regelung. Sie stellen auch nicht auf Fristen für die Bekanntgabe der Schwangerschaft ab und ersparen damit der Arbeitnehmerin, die rechtzeitige Bekanntgabe der Schwangerschaft, sofern der Arbeitgeber sie bestreitet, im Rechtsstreit nachzuweisen.

### Erziehungsurlaub und Freistellungsanspruch

Seit 1986 ist in der BRD das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERZGG) in Kraft, das die Zahlung eines monatlichen

Erziehungsgeldes an Mütter und Väter sowie einen Anspruch auf unbezahlten Erziehungsurlaub für einen der beiden Elternteile vorsieht. Dadurch soll sichergestellt werden, daß sich ein Elternteil mit einer finanziellen Mindestabsicherung in der für die spätere Entwicklung so wichtigen ersten Lebensphase des Kindes ganz dessen Betreuung und Erziehung widmen kann.

Anspruch auf das staatliche Erziehungsgeld für die Dauer von zwölf Monaten ab Geburt des Kindes hat derzeit derjenige, der das Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (Mütter, Väter, Adoptiveltern, Großeltern und sonstige Personen, denen das Personensorgerecht zusteht, z. B. der nichteheliche Vater — §§ 1, 2 und 4 BERZGG). Der Bezugszeitraum verlängert sich für nach dem 30. Juni 1989 geborene Kinder auf fünfzehn Monate und für Kinder, die nach dem 30. Juni 1990 geboren werden, auf achtzehn Monate.

Das Erziehungsgeld beträgt in den ersten sechs Monaten unabhängig von der Höhe des Familieneinkommens 600 DM, danach werden Abzüge entsprechend der Höhe des Familieneinkommens gemacht, die auch zum vollständigen Wegfall des Anspruchs führen können (§ 5 BERZGG). Mutterschaftsgeld, das während der Schutzfrist nach der Entbindung gewährt wird, wird auf das Erziehungsgeld angerechnet.

Arbeitnehmer, und zwar Mütter, Väter und sonstige erziehende Personen — wobei die Eltern selbst entscheiden, wer das Kind betreut — haben daneben Anspruch auf unbezahlten Erziehungsurlaub gegen ihren Arbeitgeber für denselben Zeitraum, in dem Erziehungsgeld gewährt wird oder wegen Überschreitung der Einkommensgrenzen nicht gewährt wird (§ 15 BERZGG). Der Anspruch besteht nicht während der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist. Er besteht auch nicht, wenn der Ehegatte nicht erwerbstätig ist, es sei denn, er ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung.

Während des Erziehungsurlaubs ist eine Teilzeitbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber unterhalb von achtzehn Wochenstunden zulässig. Diese Vorschrift begründet zwar keinen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, aber die Zulässigkeit der Teilzeitarbeit bei Einverständnis mit dem Arbeitgeber sichert gerade auch für Frauen den Erhalt der beruflichen Qualifikation während des Erziehungsurlaubs.

Das Arbeitsverhältnis bleibt während des Erziehungsurlaubs bestehen, die gegenseitigen Hauptpflichten ruhen. Erkrankung unterbricht ihn nicht, deshalb hat der erkrankte Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Krankenbezüge gegen den Arbeitgeber.<sup>7</sup> Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs um ein Zwölftel kürzen. Während des Erziehungsurlaubs darf der Arbeitgeber nicht kündigen, es sei denn, die Kündigung wird ausnahmsweise von der zuständigen Arbeitsbehörde für zulässig erklärt. Der Arbeitnehmer kann nur zum Ende des Erziehungsurlaubs in der Regel mit einer einmonatigen Frist kündigen. Während des Erziehungsurlaubs besteht grundsätzlich ein kostenloser Sozialversicherungsschutz.

Die Regelungen des § 246 Abs. 1 AGB i. V. m. der VO vom 24. April 1986 gehen teilweise über die bundesdeutschen Bestimmungen hinaus, indem auch Studentinnen sich bei Weiterzahlung des Stipendiums freisteilen lassen können. Anspruchsberechtigt ist neben der Mutter auch eine andere Person, die die Betreuung des Kindes übernimmt. Damit wird wie in der Bundesrepublik die erwünschte Übernahme von Betreuungspflichten durch den Vater gefördert. Die gesetzliche Regelung ist damit nicht mehr orientiert an dem überragenden Rollenverständnis von der Mutter als dem Elternteil, der für die Betreuung der Kinder zuständig ist. Die Praxis sieht in beiden Teilen Deutschlands allerdings noch anders aus.

### Arbeitszeitregelungen für Mütter

In der BRD darf die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten (§ 3 AZO). Das bedeutet zugleich eine Höchstgrenze von 48 Stunden in der Woche.

6 BVerfG vom 13. November 1979, Betriebsberater (BB) 1980, S. 208.  
7 BAG vom 22. Juni 1988, DB 1988, S. 2365.