

1

## Frauen im Beschäftigungsverhältnis

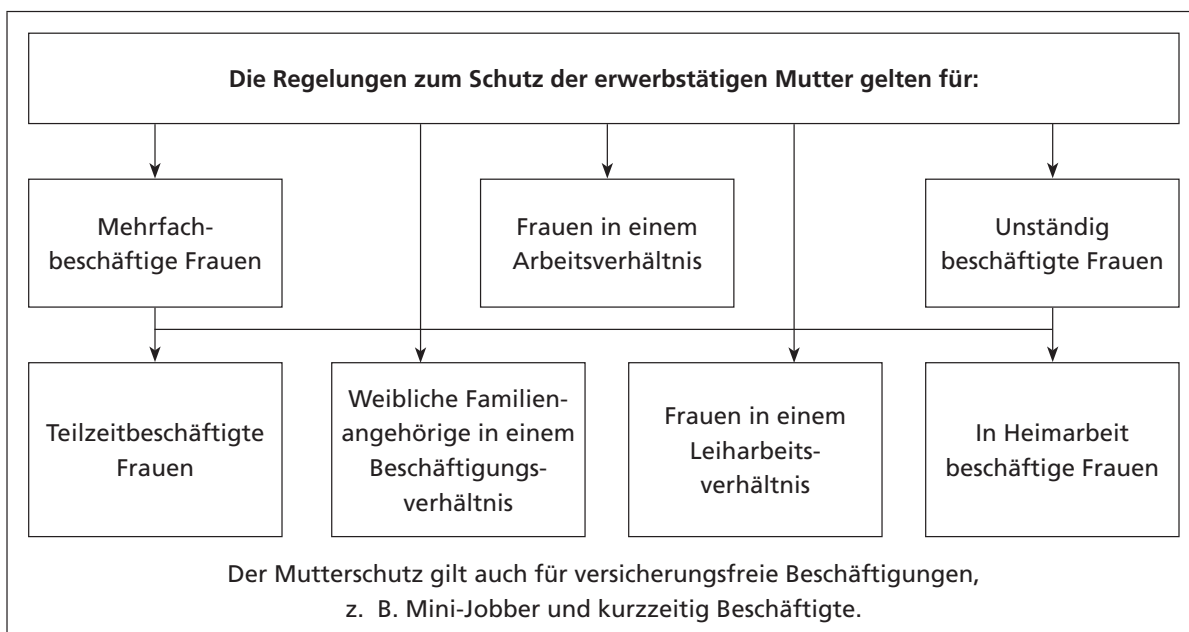
§ 1 Abs. 2 MuSchG bestimmt, für welche Frauen das MuSchG gilt. Zunächst wird (in § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG) vorgeschrieben, dass das Gesetz für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) gilt.

In der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass in § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG nunmehr anstelle des Arbeitnehmerbegriffs des bisherigen § 1 Nr. 1 MuSchG der Beschäftigtenbegriff im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV maßgeblich ist. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind danach eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach gängiger Rechtspraxis knüpft „Beschäftigung“ an den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unterschied zwischen dem – selbstständigen – Unternehmer und dem – unselbstständig tätigen – Arbeitnehmer an, der für den Arbeitgeber nach dessen Weisungen sowie nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Regelungen tätig wird.

**Wichtig:** In Zweifelsfällen besteht für die betreffende Frau oder den Arbeitgeber die Möglichkeit, über das Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV (Statusfeststellungsverfahren) den Status als Beschäftigte prüfen zu lassen.

Mit dem Verweis auf § 7 Abs. 1 SGB IV folgt das MuSchG nicht nur dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenbegriff sondern auch dem Arbeitnehmerbegriff der EU.

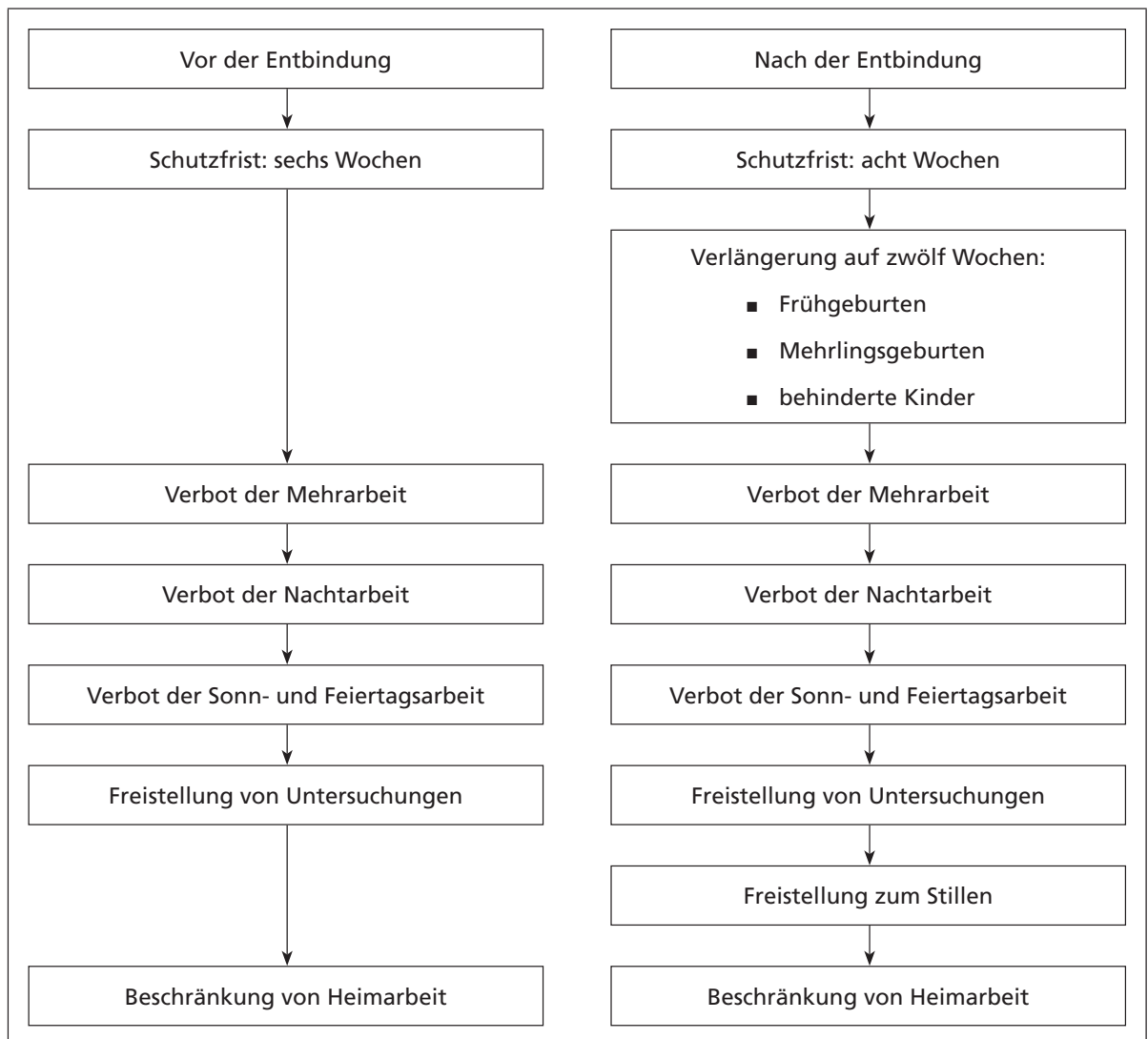
In der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass mit diesem Beschäftigtenbegriff insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH erfasst werden, soweit sie aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit unter den Beschäftigtenbegriff, nach § 7 SGB IV fallen.



zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitergesetzes (HAG) über den Entgeltschutz Anwendung.

Nach § 29 Abs. 3 Nr. 4 MuSchG kann die zuständige Aufsichtsbehörde Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 MuSchG anordnen.

## Zusammenfassung: Schutzzeiten vor und nach der Entbindung



Die Frau hat allerdings auch in diesen Fällen die Möglichkeit, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. Dann werden ihre Mutterschaftsleistungen nach den Vorgaben des § 21 MuSchG (vgl. die obigen Ausführungen) grundsätzlich anhand des Arbeitsentgelts berechnet, das sie vor der Elternzeit bezogen hat.

Dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, wirken sich leistungsmindernd aus.

Eine Verdienstminderung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn eine Frau verbotenerweise Akkordarbeit verrichtet, ohne dass sie von dem Verbot weiß und sie auf Zeitlohn umgesetzt wird. Bei Berechnung des Mutterschutzlohnes ist der Akkordlohn zu berücksichtigen.

Eine Frau, die an und für sich den Mutterschutzlohn beanspruchen könnte, ist zur Aufnahme einer erlaubten Arbeit verpflichtet, wenn diese nach den Gesamtumständen zumutbar ist. Allerdings braucht sie sich nicht selbst um eine solche – zumutbare – Arbeit zu bemühen. Sie kann sich diese vielmehr von ihrem Arbeitgeber nachweisen lassen. Lehnt eine Frau eine Arbeit der vorstehend erwähnten Art ab, so hat sie keinen Anspruch auf Zahlung des Mutterschutzlohnes.

6

**Wichtig:** Der gezahlte Mutterschutzlohn ist wie das „normale“ Arbeitsentgelt steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das weitergezahlte Entgelt wird demnach so behandelt, als ob es sich um „reguläres“ Entgelt handeln würde.

Welche Zeiteinheit bei der Berechnung des Mutterschutzlohnes gilt, richtet sich nach der jeweiligen Lohnbemessung (Stunden-, Tage-, Wochen-, Monatslohn).

Der errechnete Gesamtbruttoverdienst ist durch die bezahlten Zeiteinheiten zu teilen. Dabei sind die Zeiten ohne Arbeitsentgelt und die Zeit unverschuldeter Verdienstkürzungen vom Divisor abzuziehen.

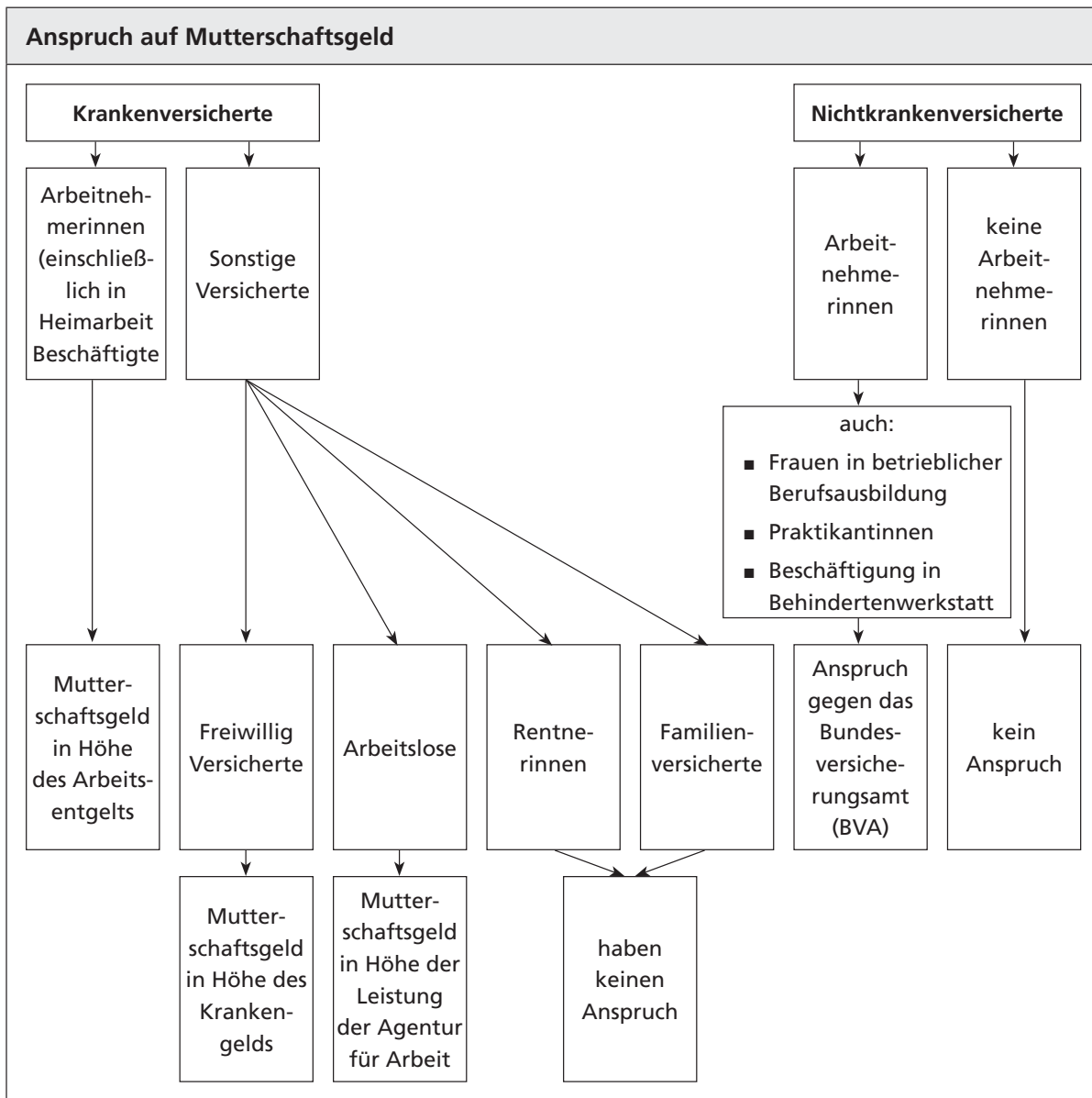
### Beispiele:

- Wochenverdienst: 300 EUR  
10 Wochen Arbeit – 3 Wochen Krankheit  
Gesamtverdienst: 3.000 EUR  
Mutterschutzlohn (3.000 : 10) = 300 EUR/Woche
- Wochenverdienst: 300 EUR  
12 Wochen Arbeit  
1 Woche unentschuldigt gefehlt  
Gesamtverdienst: 3.600 EUR  
Mutterschutzlohn (3.600 : 13) = 276,92 EUR/Woche

Es gilt hier folgende Formel:

$$\text{Mutterschutzlohn/Zeiteinheit} = \frac{\text{Gesamtbruttoverdienst im Bezugszeitraum}}{\text{bezahlte Zeiteinheiten}}$$

Grundsätze



7

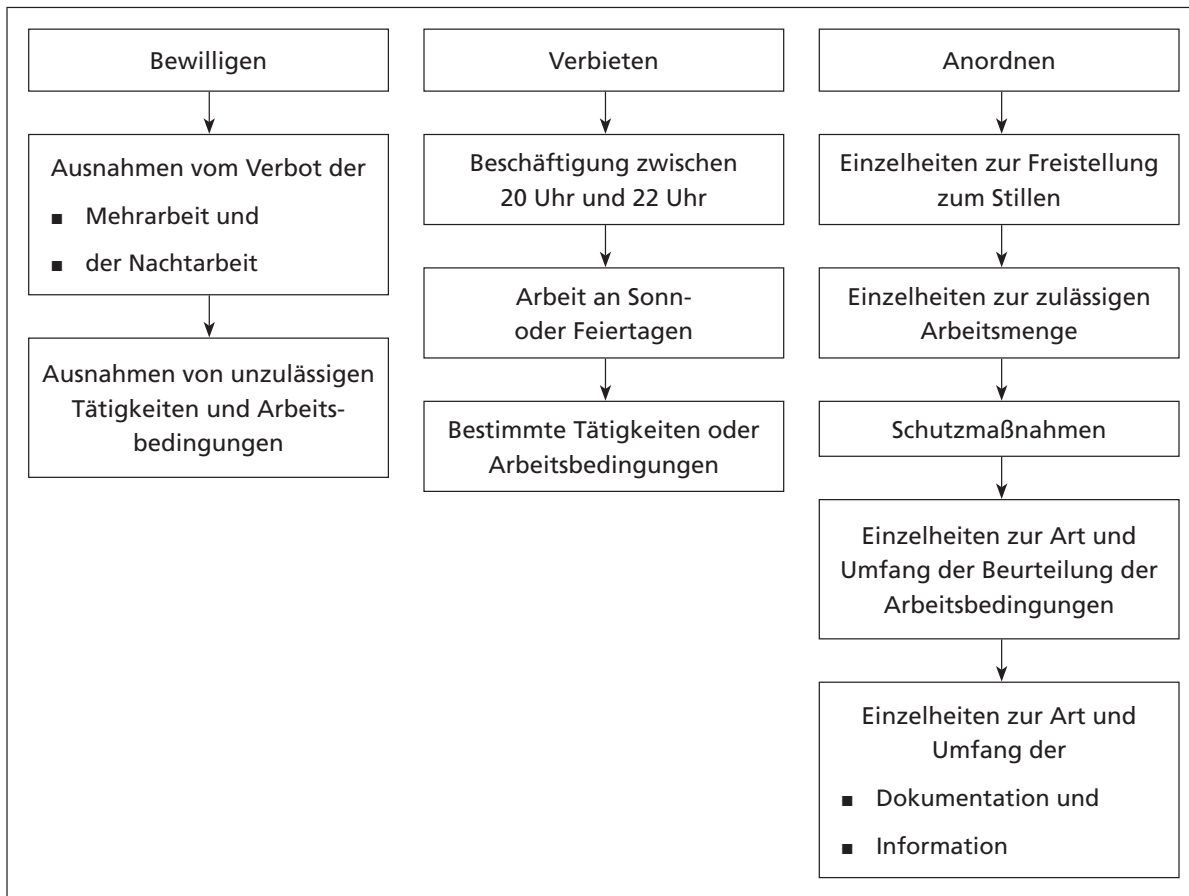
Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach dem MuSchG wird in § 19 geregelt. Der Anspruch aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird in § 24i SGB V bestimmt. Diese Vorschrift wird durch das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts mit Wirkung ab 01.01.2018 erheblich geändert.

Mutterschaftsgeld nach dem MuSchG

§ 19 MuSchG unterscheidet zwei Gruppen von Frauen, nämlich

- die, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und
- die, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

So kann die Aufsichtsbehörde in besonders begründeten Einzelfällen:



**Zu den Regelungen im Einzelnen:**

Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit und Nachtarbeit:

11

Hier geht es um Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Abs. 1 Satz 1, 2 oder 4 MuSchG sowie vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 MuSchG. Voraussetzung ist allerdings, dass

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
- in den Fällen des § 5 Abs. 1 Satz 1 oder § 5 Abs. 2 Satz 1 MuSchG insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit (vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 1) ausgeschlossen ist.

Die obige Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden (§ 29 Abs. 3 Satz 3 MuSchG).

Es steht im pflichtgemäßen Ermessen der Aufsichtsbehörde, ob sie eine Geldbuße festsetzen will (§ 47 Abs. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten – OWiG –). Es ist im Übrigen auch möglich, den Betroffenen zu verwarnen und ein Verwarnungsgeld von 5 bis 35 Euro festzusetzen. Zu beachten ist, dass die Geldbuße mindestens 5 Euro beträgt.

Die Verfolgung einer Ordnungswidrigkeit verjährt in den vorstehend angesprochenen Fällen in sechs Monaten (§ 31 Abs. 2 OWiG).

Gegen einen Bußgeldbescheid kann der Betroffene innerhalb einer Woche nach Zustellung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat (Aufsichtsbehörde), Einspruch einlegen (§ 67 OWiG). Die Entscheidung über den Einspruch trifft das Amtsgericht, in dessen Bezirk die Verwaltungsbehörde ihren Sitz hat (§ 68 OWiG).

Gegen die Entscheidung des Amtsgerichts ist in bestimmten Fällen die Rechtsbeschwerde zulässig (vgl. hinsichtlich näherer Einzelheiten die §§ 79, 80 OWiG).

Ordnungswidrigkeiten	
Verstöße gegen Beschäftigungsverbote	Geldbuße bis zu 30.000 EUR
Nichteinhaltung einer Ruhezeit	Geldbuße bis zu 30.000 EUR
Keine Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen	Geldbuße bis zu 30.000 EUR
Ausgabe von Heimarbeit	Geldbuße bis zu 30.000 EUR
Gefährdung wird nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung wird nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchgeführt	Geldbuße bis zu 5.000 EUR
Schutzmaßnahme wird nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festgelegt	Geldbuße bis zu 5.000 EUR
Arbeitgeber lässt Tätigkeiten ausüben, für die die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht getroffen sind	Geldbuße bis zu 30.000 EUR
Dokumentation wird nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt	Geldbuße bis zu 5.000 EUR
Information wird nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig weitergegeben	Geldbuße bis zu 5.000 EUR
Aufsichtsbehörde wird nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt	Geldbuße bis zu 5.000 EUR
Informationen werden unbefugt an Dritte weitergegeben	Geldbuße bis zu 5.000 EUR
Angaben an Aufsichtsbehörden werden nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gegeben	Geldbuße bis zu 5.000 EUR