

FahrSchulPraxis November 2016 - Ausgewählte Artikel dieser Ausgabe im WWW > mehr ...



[Durch Auswahl eines Links wird unterhalb dieser Auflistung der vollständigen Artikel bzw. weitere Informationen dazu angezeigt:](#)

[586 Inhalt](#)

[585 Fahrlehrerberuf ohne Zukunft?](#)

[590 Update: Fahrerschutz / Unfalldaten erstes Halbjahr - ein Hoffnungsschimmer?](#)

[592 Beiratssitzung – Helmut Storck verabschiedet und viele Fachthemen](#)

[594 Umfrage der BVF zur Reform des Fahrlehrerrechts – Über 800 Rückmeldungen!](#)

[627 Asylbewerber – Identitätsnachweis für Führerschein](#)

[634 Ralf Schütze: BMW G 310 R – Neue Kleine ganz groß](#)

[644 Gerichtsurteile: \(2379\) Abgasskandal – Arglistig verschwiegener Mangel? / \(2378\) Haftung für persönliche Gegenstände nach Zerstörung durch Verkehrsunfall – immer Ausschluss gemäß § 8 Nr. 3 StVG? / \(2377\) Firma zahlt Weiterbildung – Lohnsteuerpflichtig?](#)

[Mitglieder des FLVBW finden die FPX als PDF-Datei im Downloadbereich des internen InternetForums...](#)

Schwangere: Mutterschutz für Fahrlehrerinnen

© FahrSchulPraxis - Entnommen aus Ausgabe November/2016, Seite 597

Während der Schwangerschaft bedürfen Frauen des besonderen Schutzes ihrer und der Gesundheit ihres ungeborenen Kindes. Um diesen Schutz auch am Arbeitsplatz zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber das Mutterschutzgesetz (MutSchG) erlassen.



Werdende Mütter dürfen als Fahrlehrerinnen nur bis zum Ende des dritten Schwangerschaftsmonats in der praktischen Ausbildung tätig sein. (Foto: and.one/Fotolia)

Das MutSchG regelt das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und der Stillzeit. Das reicht von der Mitteilungspflicht der Schwangeren gegenüber dem Arbeitgeber über Schutzfristen und Beschäftigungsverbote bis zum Urlaubsanspruch.

Geltungsbereich Der Mutterschutz gilt gleichermaßen für alle Arbeitnehmerinnen. Ob eine werdende Mutter in einer Fahrschule für die Ausbildung von Fahrschülern oder für eine Verwaltungstätigkeit beschäftigt ist, hat nur insofern Bedeutung, als die besonderen Vorschriften über die Beschäftigung von Schwangeren auf Beförderungsmitteln zu beachten sind. Zudem gilt das Mutterschutzgesetz für alle Arbeitsverhältnisse, also auch unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeitkraft, Teilzeitkraft, Aushilfe, Auszubildende oder Heimarbeiterin etc. handelt.

Mutterschutzfristen, Beschäftigungsverbot vor der Geburt Nach § 3 Absatz 2 MutSchG dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht mehr arbeiten. Mögliche Ausnahme: Die Schwangere wünscht ausdrücklich weiterarbeiten zu dürfen. Die hierfür erforderliche Erklärung kann von ihr jederzeit widerrufen werden.

Nach der Geburt Nach § 6 MutSchG dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Beschäftigungsverbote Neben den allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle sowie individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor.

Individuelles Beschäftigungsverbot Ein individuelles Beschäftigungsverbot (§ 3 Absatz 1 MutSchG) richtet sich nach dem individuellen Gesundheitszustand und einem ärztlichen Zeugnis. Werdende Mütter

dürfen demnach nicht beschäftigt werden, wenn Mutter und Kind bei Fortdauer der bisherigen Tätigkeit gesundheitlich gefährdet wären. Mögliche Gründe sind zum Beispiel Risikoschwangerschaft, Mehrlingsschwangerschaft, Gefahr einer Frühgeburt und Neigung zu Fehlgeburten. Kann der Arbeitgeber die Tätigkeit nicht risikofrei gestalten, greift das Beschäftigungsverbot.

Generelle Beschäftigungsverbote Das Mutterschutzgesetz nennt zum Schutz werdender Mütter verschiedene Gründe für ein generelles Beschäftigungsverbot (§§ 4 und 8 MutSchG). Zwei davon haben für Fahrschulen besondere Bedeutung.

Verbot der Beschäftigung auf Beförderungsmitteln Nach § 4 Absatz 2 Nummer 7 dürfen werdende Mütter „nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft nicht mehr auf Beförderungsmitteln“ beschäftigt werden. Eine Beschäftigung ist auch nicht mit Zustimmung der werdenden Mutter zulässig. Nach der Begründung dieser Vorschrift soll mit dem Verbot das Kind vor Schäden bewahrt werden, die durch die fortwährende Erschütterung eintreten könnten. Weil diese Gefahr auch von Fahrschulwagen ausgeht, greift das Verbot für die praktische Ausbildung von Fahrschülern, nicht jedoch für die Erteilung theoretischen Unterrichts oder Verwaltungstätigkeiten.

Verbot der Nachtarbeit Nach § 8 Absatz 1 dürfen werdende und stillende Mütter in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Von dieser Beschränkung kann die Aufsichtsbehörde in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

Informationspflicht Damit der Arbeitgeber die ihm vom Gesetzgeber auferlegten Vorkehrungen einhalten kann, enthält § 5 MutSchG Mitteilungspflichten für die werdende Mutter. Sie soll den Arbeitgeber so früh wie möglich über die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Zeitpunkt der Niederkunft informieren. Der Arbeitgeber kann dazu das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme verlangen, in dem auch der mutmaßliche Tag der Entbindung genannt ist. Dieser Termin ist für die Berechnung der in Frage kommenden Beschäftigungsverbote maßgeblich. Der Arbeitgeber darf die Mitteilung der werdenden Mutter nicht unbefugten Dritten bekannt geben. Er muss aber die zuständige Aufsichtsbehörde, das Gewerbeaufsichtsamt, unverzüglich über die Mitteilung der werdenden Mutter informieren. Die Aufsichtsbehörde stellt fortan die Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen sicher. Die Kosten für die ärztlichen Zeugnisse hat der Arbeitgeber zu tragen.

Entgeltzahlung während der Dauer der Beschäftigungsverbote Während der Dauer der Beschäftigungsverbote erhält die werdende Mutter das zuletzt bezogene Durchschnittsgehalt. Während der Schutzfristen (6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung) sieht § 13 MutSchG eine andere Regelung vor. Danach erhalten „Frauen, die Mitglied einer Krankenkasse sind, für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch“. Nach § 14 MutSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Frauen zusätzlich zum Mutterschaftsgeld einen Ausgleich zu zahlen. Auszugleichen ist der Differenzbetrag zwischen 13 € „und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt“ (Nettoentgelt). Maßgeblich ist der Nettoverdienst der drei Kalendermonate vor Beginn des Beschäftigungsverbots.

Pflichtversicherung für Arbeitgeber Die Teilnahme am sog. "Umlageverfahren U2" zur Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft ist für jeden Arbeitgeber Pflicht. Dabei muss monatlich ein Fixbetrag an die Krankenkasse abgeführt werden. Aus dieser Versicherung bekommen Arbeitgeber die Kosten ersetzt, die sie aufgrund der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes aufwenden.

Urlaubsanspruch auch während der Beschäftigungsverbote Nach § 17 MutSchG gelten die Ausfallzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und Schutzfristen als reguläre Arbeitszeit. Das bedeutet, dass auch während dieser Zeiträume Urlaubsansprüche entstehen und dass Frauen, die ihren Urlaub vor dem Beschäftigungsverbot nicht oder noch nicht vollständig beansprucht

haben, den Resturlaub nach Ablauf der Fristen beantragen können; das kann im laufenden oder kommenden Kalenderjahr geschehen.

Stillende Mütter Nach Ablauf der in § 6 MutSchG genannten Schutzzeiten dürfen Mütter ihre Beschäftigung wieder aufnehmen. Allerdings muss stillenden Müttern auf Wunsch Gelegenheit zum Stillen gegeben werden. Die Stillzeiten dürfen nicht zu einer Gehaltsminderung führen. Für Fahrlehrerinnen können die zum Stillen erforderlichen Unterbrechungen in der Regel unschwer in den täglichen Arbeitsablauf eingeplant werden, weshalb die Bestimmungen des § 7 MutSchG für Fahrschulen meist untergeordnete Bedeutung haben.

Kündigungsschutz Ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf die in § 9 MutSchG genannten Ausnahmen unzulässig. Eine Ausnahme könnte beispielsweise ein befristeter Arbeitsvertrag sein. Das Verbot umfasst sämtliche Arten von Kündigungen: ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung, Änderungskündigung und auch solche Kündigungen, die erst nach Ende der Schutzfrist gültig werden. Wenn nach der Mutterschutzfrist Elternzeit in Anspruch genommen wird, besteht der Kündigungsschutz aufgrund von Regelungen im Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) weiter.

Ralf Nicolai