

DAS NEUE MUTTERSCHUTZRECHT

Zum Jahreswechsel ist eine Reihe von Gesetzesänderungen im arbeitsrechtlichen Bereich in Kraft getreten, darunter die Novelle des Mutterschutzrechts. Das Gesetz bringt ein größeres Maß an struktureller Klarheit. Die Beschäftigungsmöglichkeiten von stillenden und schwangeren Arbeitnehmerinnen während der Nachtzeit und an Sonn- bzw. Feiertagen wurde deutlich flexibilisiert. Der Schwerpunkt liegt der Neuregelung liegt in einer Erweiterung des personellen Anwendungsbereichs des Gesetzes sowie einer Ausweitung des mutterschutzrechtlichen Sonderkündigungsschutzes.

In den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen sind jetzt ausdrücklich auch Auszubildende und Praktikantinnen sowie Schülerinnen und Studentinnen, die ein schulrechtliches Pflichtpraktikum absolvieren. Damit wird klargestellt, dass auch diese Personengruppe künftig nicht mit Tätigkeiten betraut werden darf, die sich schädlich auf ihre Gesundheit beziehungsweise die ihrer Kinder auswirken können.

Der mutterschutzrechtliche Sonderkündigungsschutz besteht schon darin, dass eine Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft, bis zum Ablauf von 4 Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig ist, es sei denn, das Gewerbeaufsichtsamt hat auf entsprechenden Arbeitgeberantrag hin die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt. Die Praxis zeigt, dass die behördliche Zulassung der Kündigung nur in Ausnahmefällen erfolgt.

In diesen Sonderkündigungsschutz sind jetzt auch arbeitnehmerähnliche Personen einbezogen, also Selbstständige, die im Rahmen einer gewissen Dauerbeziehung wirtschaftlich von einem Unternehmen abhängig sind. Hierzu können etwa Handelsvertreter, Künstler, Schriftsteller, Mitarbeiter im Medienbereich sowie ganz allgemeine freie Mitarbeiter zählen.

Neu ist auch, dass jetzt auch bereits Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers im Vorfeld einer Kündigung unwirksam sind. Verboten ist demnach bereits die Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder etwa eine Antragsstellung beim Integrationsamt gerichtet auf Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten oder einem Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeitnehmer.

Bekräftigt wurde schließlich, dass eine (zulässige) Kündigung nicht nur schriftlich ausgesprochen, sondern auch schriftlich begründet werden muss. Wird dieses Formerfordernis nicht eingehalten, ist die Kündigung alleine deshalb unwirksam.

Harald Schwarz
Rechtsanwalt und Partner der
Kanzlei meyerhuber rechtsanwälte partnerschaft mbB
Fachanwalt für Arbeitsrecht