

Die wesentlichen Regelungen des Mutterschutzgesetzes

I. Einführung

Zum 01.01.2018 trat das neu geregelte Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft. Bereits mit der Verkündung des Gesetzes am 12.05.2017 waren die neuen Regelungen zur verlängerten Schutzfrist bei der Geburt eines behinderten Kindes (II.2a) und zum Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt (II. 3) anzuwenden. Zum 01.01.2019 trat auch der Ordnungswidrigkeitstatbestand des Verstoßes gegen die Pflicht zur erweiterten Vornahme einer Gefährdungsbeurteilung (II.4) in Kraft.

II. Wesentliche Regelungen im Überblick

1. Geltungsbereich (§ 1 MuSchG)

Anwendung findet das Gesetz zunächst auf Frauen in einer Beschäftigung i.S.d. § 7 Abs.1 SGB IV. Dies umfasst die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte sind laut Gesetz eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis gilt das Mutterschutzgesetz gem. § 1 Abs. 2 S. 2 auch für:

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,

7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

Betriebliche Berufsbildung umfasst gem. § 1 BBiG die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

Praktikantinnen i.S.d. § 26 BBiG sind Frauen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i.S.d. BBiG handelt (freiwillige Praktika).

Schülerinnen und Studentinnen, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, fallen unter Ziff.8.

Die Unterscheidung ist relevant, da letztere zwar die im Gesetz normierten Beschäftigungs- und Schutzgebote genießen, jedoch ausgeschlossen sind vom normierten Kündigungsschutz- und Leistungssystem (§§ 17 ff. Mutterschutzlohn etc.).

2. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)

Das unterscheidet in seinem Hauptteil zwischen arbeitszeitlichem, betrieblichem und ärztlichem Gesundheitsschutz. Im ersten Teil finden sich die Regelungen zu allgemeinen Beschäftigungsverboten wieder (a-d). Im zweiten Teil sind durch die Integration der MuSchArbV in das Gesetz Regelungen zum Schutz von Schwangeren vor Gefährdungen sowie erforderliche Schutzmaßnahmen und unzulässige Tätigkeiten und Bedingungen festgeschrieben (3.). Schließlich ist im dritten Teil das individuelle Beschäftigungsverbot aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses geregelt (§ 16 MuSchG).

a) Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)

Die Schutzfrist vor dem Entbindungstermin beträgt sechs Wochen (§ 3 Abs.1 S.1 MuSchG). Dabei ist es möglich, dass die schwangere Frau ausdrücklich erklärt, dass sie ihre Arbeitsleistung erbringen will. Eine solche Erklärung kann sie aber jederzeit für die Zukunft widerrufen.

Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet die Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich der Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend (§ 3 Abs.1 S.3,4 MuSchG).

Nach dem Entbindungstermin besteht ein achtwöchiges Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs. 2 S.1 MuSchG).

Die Schutzfrist nach der Entbindung ist auf 12 Wochen verlängert

- bei Frühgeburten,
- bei Mehrlingsgeburten und
- wenn ein behindertes Kind zu Welt gebracht wurde und die Frau die Verlängerung verlangt (§ 3 II 1 Nr. 3 MuSchG).

Dabei liegt eine Frühgeburt vor bei einem Geburtsgewicht von weniger als 2500 g oder wenn das Kind wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf.

Auch eine Totgeburt kann eine Frühgeburt sein. Wenn das Kind unter den sonstigen Voraussetzungen einer Frühgeburt tot geboren wird oder während oder nach der Geburt innerhalb der Schutzfristen stirbt, gelten ebenfalls die verlängerten Schutzfristen (BSG v. 15.5.1974 – 3 RK 16/73).

Auf das nachgeburtliche Beschäftigungsverbot kann die Frau grundsätzlich nicht verzichten; einzig für Schülerinnen und Studentinnen gibt es hier eine Ausnahme (§ 3 Abs.3 MuSchG).

b) Verbot der Mehrarbeit (§ 4 MuSchG)

Gem. § 4 Abs.1 MuSchG darf die Arbeitszeit einer schwangeren oder stillenden (volljährigen) Frau höchstens 8, 5 Stunden am Tag oder 90 Stunden in der Doppelwoche betragen¹. Auch ist Mehrarbeit untersagt, durch die die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übertroffen würde. Ohne Ausnahme ist die zwingende Ruhezeit von 11 Stunden nach der täglichen Arbeit einzuhalten.

c) Verbot der Nachtarbeit (§ 5 MuSchG)

Branchenunabhängig gilt grundsätzlich ein Nachtarbeitsverbot für schwangere und stillende Frauen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist aber möglich im Fall der Genehmigung bzw. Beteiligung der Aufsichtsbehörde, wenn

- die ausdrückliche Erklärung der Arbeitnehmerin vorliegt, zur Nachtarbeit zur Verfügung zu stehen,
- eine ärztliche Unbedenklichkeitserklärung vorliegt und
- insbesondere keine unverantwortbare Gefährdung (dazu sogleich II.3) der Frau oder des Kindes durch Alleinarbeit besteht.

Bei einem geplanten Arbeitseinsatz zwischen 20 und 22 Uhr ist grundsätzlich eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde erforderlich. Die Arbeitnehmerin darf

¹ Bei nicht volljährigen Frauen gilt eine Grenze von acht Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche.

jedoch grundsätzlich bereits ab Antragsstellung eingesetzt werden. Eine Genehmigung soll in diesen Fällen regelmäßig erteilt werden und es tritt eine Genehmigungsfiktion ein, wenn die Behörde sechs Wochen nach Antragstellung keine Entscheidung getroffen hat.

An ein Arbeitseinsatz zwischen 22 und 6 Uhr stellt das Gesetz dagegen deutlich höhere Anforderungen. So ist ein vorläufiger Einsatz unzulässig, eine Genehmigungsfiktion gibt es nicht und die Genehmigung soll nur „in begründeten Einzelfällen“ (§ 29 III 2 Nr. 1 MuSchG) erteilt werden.

d) Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)

Grundsätzlich darf eine schwangere oder stillende Frau auch an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Unter folgenden Voraussetzungen ist aber ein Einsatz an Sonn- und Feiertagen zulässig:

- die Arbeitnehmerin erklärt sich mit der Beschäftigung ausdrücklich einverstanden,
- eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 ArbZG liegt vor und
- der Frau wird in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt (§ 6 I MuSchG).

Eine behördliche Genehmigung und ein ärztliches Attest sind also nicht erforderlich.

Sollten diese gesetzlichen Voraussetzungen bei Beschäftigung einer Schwangeren nicht vorliegen, ist eine Untersagungsverfügung der Behörde jedoch denkbar.

3. Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15 MuSchG)

a) Vermeidung von Gefährdung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau so zu gestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden bzw. ausgeschlossen werden. Den Arbeitgeber trifft danach eine allgemeine Verpflichtung unverantwortbare Gefährdungen der Arbeitnehmerin oder ihres Kindes zu vermeiden.

Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die Arbeitnehmerin oder ihr Kind durch eine bestimmte Tätigkeit gesundheitlich beeinträchtigt wird. Unverantwortbar ist eine solche, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu er-

wartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist (§ 9 Abs.2 MuSchG).

Neben dieser Verpflichtung zur Vermeidung von Gefährdungen finden sich in den §§ 11 und 12 MuSchG Kataloge unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen.

Als Rechtsfolgen einer unverantwortbaren Gefährdung iSv §§ 9,11 oder 12 MuSchG sieht das Gesetz nicht einfach ein Beschäftigungsverbot vor, vielmehr gibt § 13 MuSchG folgende Rangfolge möglicher Schutzmaßnahmen vor:

- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- betriebsweite Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Beschäftigungsverbot.

Im ersten Schritt ist also zu prüfen, ob der bisherige Arbeitsplatz umgestaltet werden kann. Nur wenn dies unmöglich oder dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, kommt es als nächstes eine mögliche Versetzung zu prüfen.

Ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist, hängt davon ab, ob durch technische, organisatorische oder sonstige Maßnahmen die Arbeitsbedingungen so geändert werden können, dass die Frau unter Berücksichtigung der Vorgaben in §§ 9 ff. MuSchG weiter beschäftigt werden kann.

Schwierig gestaltet sich dann aber häufig der weitere Prüfungspunkt, ob die Umgestaltung zumutbar ist. Vertreten wird hierzu, dass die Grenze für eine wirtschaftliche Zumutbarkeit für den Arbeitgeber bei Kosten von etwa eineinhalb bis zwei Bruttomonatsgehälter liegen soll Brose/ Weth/ Volk, Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 9. Aufl. 2020, § 13 MuSchG Rn. 10). Nach anderer Ansicht seien als Grenze die Kosten anzusetzen, die bei einem gänzlichen Beschäftigungsverbot an Lohnkosten für die betreffende Frau zu zahlen wären (Rancke, Mutterschutz, Elterngeld, Betreuungsgeld, Elternzeit, Handkommentar, 5. Aufl. 2018, § 13 Rn. 15). Leider gibt es daher keine eindeutige Rechtslage, und die Frage der Zumutbarkeit wird sich in der Praxis möglicherweise im Einzelfall nicht eindeutig beantworten lassen.

Sofern der Arbeitgeber eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen als unmöglich oder unzumutbar ausschließt, ist als nächste Schutzmaßnahme die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu prüfen. In Betracht kommt dabei sowohl ein freier Arbeitsplatz als auch ein möglicher Tausch mit anderen Arbeitnehmern (BT-Drs.18(8963, 83). Auch eine Versetzung in andere Betriebsteile oder Arbeitsstätten soll nach der Gesetzesbegründung in Betracht kommen.

Die Versetzung muss aber der Arbeitnehmerin zumutbar sein. Damit muss die Versetzung im Rahmen des Direktionsrechts zumutbar, mithin die zugewiesene Aufgabe gleichwertig sein. Die zugewiesene Aufgabe soll zudem dem beruflichen Fortkommen der Arbeitnehmerin dienen. Letztlich sind auch die

persönlichen Belange der Frau mit zu berücksichtigen, und eine Versetzung muss insgesamt einem billigen Ermessen entsprechen.

b) Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG)

Im Rahmen der nach § 5 ArbSchG vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber vorab und anlassunabhängig auch mögliche Risiken und Schutzmaßnahmen für schwangere und stillende Frauen berücksichtigen (§ 10 Abs.1 MuSchG).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend ist. Es ist also nicht zwangsläufig eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung für jeden einzelnen Arbeitsplatz erforderlich.

Die Beurteilung hat unabhängig davon zu erfolgen, ob die Tätigkeit momentan von einer Frau ausgeführt wird. Dabei hat der Arbeitgeber zunächst Art, Ausmaß und Dauer möglicher Gefährdungen zu bestimmen. In einem zweiten Schritt sind dann die bereits angesprochenen Schutzmaßnahmen zu ermitteln.

Die Pflicht zur mutterschutzgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes trifft den Arbeitgeber aber erst dann, sobald der entsprechende Arbeitsplatz mit einer schwangeren oder stillenden Frau besetzt ist und diese ihn darüber in Kenntnis setzt.

Wann nun eine besondere Gefährdung für schwangere oder stillende Frauen vorliegt, ergibt sich aus § 10 MuSchG nicht. Insoweit kann aber auf § 5 Abs. 3 ArbSchG zurückgegriffen werden und den Maßstab der §§ 9 Abs. 2, 11 und 12 MuSchG (Vgl. II 3. a.). Es wird insbesondere zu prüfen sein, ob durch Gefahrstoffe, Biostoffe und physikalische Einwirkungen besondere Gefährdungen vorliegen (Brose/ Weth/ Volk, Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 9. Aufl. 2020, § 10 Rn. 3).

Das Versäumnis der Erstellung oder Ergänzung einer Gefährdungsbeurteilung ist bußgeldbewehrt (bis 5000€).

4. Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG)

Der Sonderkündigungsschutz besteht während der gesamten Schwangerschaft sowie für vier Monate nach der Entbindung. Es gilt außerdem ein nachwirkender Kündigungsschutz von vier Monaten auch nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche. Daneben ist geregelt, dass der Kündigungsschutz immer bis zum Ende einer (individuellen) Schutzfrist (=Beschäftigungsverbot) besteht, auch in den äußerst seltenen Fällen, dass die Schutzfrist länger dauert als die gesetzlich normierten vier Monate. Dieser Fall dürfte in der Praxis aber nicht häufig vorkommen, da eine Schutzfrist die über vier Monate nach der Geburt hinausdauert nur bei dem kumulativen Vorliegen von Früh- und Mehrlingsgeburten denkbar ist.

Praxisrelevant dürfte zudem noch der zusätzliche Sonderkündigungsschutz gem. § 17 I 3 MuSchG sein, danach sind auch „Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf die Kündigung der Frau trifft“, während der im vorherigen Absatz aufgeführten Zeiten unwirksam.

Als Vorbereitungsmaßnahme ist etwa die unzulässige Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Arbeitnehmerin zu sehen (EuGH vom 11.10.2007, NZA 2007, 1271). Unzulässig als Vorbereitungsmaßnahmen sind darüber hinaus die Anhörung des Betriebsrats nach §§ 102, 103 BetrVG, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder die Beantragung der Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt (Beck-Online, Arbeitsrecht, 64. Edition, § 17 MuSchG, Rn. 47).

Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gem. § 17 II MuSchG dagegen ist naturgemäß zulässig.

5. Leistungen (§§ 18 ff. MuSchG)

a) Mutterschaftslohn, Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

In § 18 MuSchG ist der Mutterschutzlohn geregelt, den eine Frau von ihrem Arbeitgeber erhält, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf. Insoweit wurde die frühere Regelung zum Mutterschutzlohn vereinfacht. Denn nunmehr ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Das entsprechende durchschnittliche Arbeitsentgelt umfasst jede Art der Vergütung, die als Gegenleistung für die Arbeit gewährt wird, damit ggf. auch Vergütungen und Zuschläge für Überstunden, Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertags- und Sonntagsarbeit.

Entsprechende vom Arbeitgeber zu erbringende Leistungen werden aber im Rahmen des Ausgleichsverfahrens von den Krankenkassen erstattet (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG) einschließlich der auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialbeiträge. Umgekehrt erfolgt eine Belastung der einbezogenen Arbeitgeber im Wege des Umlageverfahrens gem. § 7 AAG.

In § 19 MuSchG folgt dann der Anspruch der Frau in der gesetzlichen Krankenkasse für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag auf Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des SGB V.

In Abs. 2 ist die gedeckelte Zahlung des Mutterschaftsgeldes für Frauen geregelt, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes ist dann in § 24 i SGB V geregelt. Danach beträgt das Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte

durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist des § 3 Abs. 1 MuSchG, höchstens jedoch 13,00 € pro Kalendertag.

Der 13,00 € übersteigende Betrag wird vom Arbeitgeber gezahlt, wie sich aus § 20 MuSchG ergibt. Auch hier wird auf die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung abgestellt.

Aber auch hier greift das Umlageverfahren (Umlageverfahren U2).

Der Anspruch auf den Zuschuss gegen den Arbeitgeber besteht freilich nur, wenn auch ein Anspruch auf Entgelt bestanden hätte. Er entfällt also etwa bei Suspendierung der Vertragspflichten, während eines Arbeitskampfes oder wenn die Frau sich in Elternzeit befindet (nicht aber bei Teilzeit in Elternzeit).

b) Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 23 MuSchG)

Relevant hierbei sind vor allem die Freistellungen für die Untersuchungen, die aufgrund der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung durch den Arzt bei Schwangerschaft erforderlich sind. Zu ersetzen ist aber nicht die Ausfallzeit für sonstige Arztbesuche. Die Arbeitnehmerin muss den Arbeitgeber rechtzeitig informieren über den Arztbesuch, sie hat dabei, sofern möglich, auch auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. Im Allgemeinen wird es dem Arbeitgeber aber zuzumuten sein, einen vom Arzt festgelegten Termin zu akzeptieren, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, die keinen Aufschub zumutbar erscheinen lassen (Brose/Wedt/Volk, § 23 MuSchG Rn. 4).

Zu vergüten ist nicht nur die Zeit für den Arztbesuch selber, sondern auch die Zeit, die für den Hin- und Rückweg benötigt wird.

Seltener relevant ist die Entgeltfortzahlung für Stillzeit, die nach § 23 i. V. m. § 7 Abs. 2 Satz 1 MuSchG auf Verlangen der Frau während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit zu erfolgen hat, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde, bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden auf Verlangen der Frau zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist.

c) Erholungsurlaub bei Beschäftigungsverboten (§ 24 MuSchG)

In § 24 MuSchG ist geregelt, dass die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten gelten im Hinblick auf die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub. Es ist also nicht etwa für entsprechende Zeiten vor oder nach der Geburt der Urlaubsanspruch zu kürzen.

Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn des Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten

Urlaubsjahr beanspruchen. Dabei handelt es sich nicht um eine Verlängerung des Übertragungszeitraums für den Urlaub gem. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, sondern er kann im laufenden Kalenderjahr oder im Folgejahr genommen werden (BAG vom 15.12.2015, Az. 9 AZR 52/15). Mit dem Ablauf des Folgejahres verfällt er dann auch. (Voraussetzung ist nach neuerer Rechtsprechung allerdings, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bzw. hier die Arbeitnehmerin über ihren konkreten Urlaubsanspruch und den Verfall des Urlaubs im Falle der Nichtnahme belehrt hat (BAG vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15)).

Fraglich ist dann noch, was mit dem Urlaubsanspruch passiert, wenn die Mutter direkt im Anschluss an den Mutterschutz in Elternzeit geht. In diesem Fall richtet sich die Inanspruchnahme des nicht genommenen Erholungsurlaub nach der Rechtsprechung allein nach § 17 Abs. 2 BEEG (BAG vom 15.12.2015, s. o.). § 17 Abs. 2 BEEG wiederum ermöglicht es dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin, den vor Beginn der Elternzeit nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Dadurch kann es also auch noch zu einer Übertragung des Resturlaubs aus der Mutterschaftszeit über mehrere Jahre kommen.

III. Fazit

Zusammenfassend betrachtet, ist dem Gesetzgeber im Jahr 2018 vor allem eine strukturell sinnvolle Aktualisierung des Gesetzes gelungen. Im Einzelfall kann es dennoch zu offenen Fragen oder Problemen kommen. Für Fragen zu Einzelfällen steht Ihnen die Rechtsabteilung gern zur Verfügung.