

31. Januar 2017

Schwanger? Anspruch auf Mutterschutzlohn besteht auch ohne erbrachte Arbeitsleistung

Schwangere Arbeitnehmerinnen genießen nach dem Gesetz einen besonderen Schutz. Während der letzten sechs Wochen einer Schwangerschaft sowie acht Wochen nach der Entbindung dürfen schwangere Frauen grundsätzlich nicht mehr beschäftigt werden. Ein solches Beschäftigungsverbot ist im Mutterschutzgesetz geregelt. Ein Beschäftigungsverbot kann darüber hinaus auch schon vor dieser Zeit durch den Arzt erteilt werden. Ein solches ärztliches Beschäftigungsverbot wird etwa dann erteilt, wenn die Gesundheit von Mutter oder Kind andernfalls gefährdet würde.

Arbeitnehmerinnen, die sich im Mutterschutz befinden, haben während dieser Zeit grundsätzlich einen Anspruch auf sogenannten Mutterschutzlohn gemäß dem Mutterschutzgesetz.

Bisher noch nicht geklärt war die Frage, ob einer neu eingestellten schwangeren Arbeitnehmerin ein solcher Lohnanspruch auch dann zusteht, wenn sie für den Arbeitgeber noch keinen einzigen Tag gearbeitet hat.

Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung vom 30.09.2016 bejaht und damit den Mutterschutz im Arbeitsrecht noch weiter gestärkt (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 30.09.2016 – 9 Sa 917/16 -).

Welcher Sachverhalt lag der Entscheidung zu Grunde?

In dem der Entscheidung des Arbeitsgerichts zugrunde liegenden Sachverhalt schloss die schwangerere Arbeitnehmerin mit dem zukünftigen Arbeitgeber im November 2015 einen Arbeitsvertrag, nach dem die Arbeitnehmerin ab dem 01.01.2016 mit der Tätigkeit beginnen sollte. Noch bevor die Arbeitnehmerin die Arbeit überhaupt aufnehmen konnte, stellte der Arzt im Dezember

2015 bei der Arbeitnehmerin eine Risikoschwangerschaft fest und verhängte daraufhin ein Arbeitsverbot.

Die Arbeitnehmerin verlangte nunmehr von ihrem neuen Arbeitgeber unter Berufung auf das Mutterschutzgesetz den Lohn, den sie ab dem 01.01.2016 erhalten hätte. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung des Mutterschutzlohns mit dem Hinweis darauf, dass die Arbeitnehmerin schließlich keinen einzigen Tag gearbeitet hätte. Daraufhin machte die Arbeitnehmerin den Lohnanspruch nunmehr klageweise geltend.

Was hat das Landesarbeitsgericht entschieden?

Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch der Arbeitnehmerin auf Zahlung des Mutterschutzlohns bejaht und damit den Mutterschutz noch weiter gestärkt.

Das Gericht begründet dies damit, dass der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach dem Gesetzeswortlaut gerade nicht verlangt, dass vorher bereits eine Arbeitsleistung erbracht wurde. Entscheidend sei vielmehr einzig, dass ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden ist und die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistung aufgrund des Beschäftigungsverbots nicht erbringt.

Anders ist dies beispielsweise bei einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Hier ist es nach dem Gesetz erforderlich, dass der Arbeitnehmer mindestens vier Wochen lang seine Arbeitsleistung erbracht hat.

Bei Fragen und Problemen rund ums Arbeitsrecht hilft Ihnen unser erfahrenes Team gerne weiter.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)