

MINISTERIALBLÄTT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

36. Jahrgang	Ausgegeben zu Düsseldorf am 23. Juni 1983	Nummer 42
--------------	---	-----------

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBI. NW.) aufgenommen werden.

Glied-Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	28. 4. 1983	RdErl. d. Finanzministers Anwendung des Mutterschutzgesetzes auf die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen	904

II.

Veröffentlichungen, die nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBI. NW.) aufgenommen werden.

Datum	Hinweis	Seite
	Inhalt des Gesetz- und Verordnungsblattes für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 21 v. 7. 6. 1983	918

I.

20310

Anwendung des Mutterschutzgesetzes auf die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen

RdErl. d. Finanzministers
v. 28. 4. 1983 – B 4000 – 1.7 – IV 1

Das Mutterschutzgesetz ist nach der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315) mehrmals – zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes zur Ergänzung und Verbesserung der Wirksamkeit kostendämpfender Maßnahmen in der Krankenversicherung (KVEG) vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1578) und durch Artikel 15 des Zweiten Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltsstruktur (2. HStruktG) vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1523) – geändert und ergänzt worden. Das Bundesarbeitsgericht hat einige Rechtsfragen von allgemeiner Bedeutung entschieden und die öffentlichen Arbeitgeber haben einige Zweifelsfragen geklärt, die sich im Zusammenhang mit der Änderung von tarifrechtlichen Vorschriften bei der Anwendung des Mutterschutzgesetzes auf die im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen ergaben.

Im Einvernehmen mit dem Innenminister werden die bisherigen Hinweise zur Durchführung des Gesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen (RdErl. v. 5. 7. 1968 – SMBI. NW. 20310 –) zur Anpassung an die neue Rechtslage durch folgende Hinweise ersetzt:

1 **Zu § 1 (Geltungsbereich)**

1.1 Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder als in Heimarbeit Beschäftigte am Stück mitarbeiten. Zu den vom Gesetz erfaßten Arbeitsverhältnissen gehören auch Probearbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeitsverhältnisse und Berufsausbildungsverhältnisse (z. B. Auszubildende, Lernschwestern, Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe) sowie arbeitsrechtlich geregelte Praktikantenverhältnisse. Das Gesetz gilt auch für die Tätigkeit im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres (§ 15 des Gesetzes vom 17. August 1964 – BGBl. I S. 840 – geändert durch Gesetz vom 12. Juli 1968 – BGBl. I S. 805 –).

1.2 Das MuSchG gilt nicht für Frauen, die in einem selbständigen Dienstverhältnis, Werksvertragsverhältnis oder arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis tätig sind. Es gilt ferner nicht für Studentinnen, die in Studienordnungen vorgeschriebene Praktika ableisten.

Für Frauen, die in einem Beamtenverhältnis stehen, gilt die Verordnung über den Mutterschutz für Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Juli 1968 (GV. NW. S. 230), geändert durch Verordnung vom 5. September 1979 (GV. NW. S. 550) – SGV. NW. 20303 –.

2 **Zu § 2 (Gestaltung des Arbeitsplatzes)**

2.1 Die Durchführung der in den Absätzen 1 bis 3 vorgeschriebenen Maßnahmen kann dazu führen, daß der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin über die eigentlichen Arbeitspausen hinaus (§ 18 AZO, § 11 JArbSchG) von der Arbeit freistellen muß.

2.2 Die Bezahlung des aus Anlaß der Maßnahmen nach den Absätzen 1 bis 3 ggf. entstehenden Arbeitsausfalls ist im Gesetz (mit Ausnahme des § 7 Abs. 2) nicht ausdrücklich geregelt. Nach § 616 BGB und entsprechend dem Sinn und Zweck des MuSchG darf jedoch durch diese Arbeitsunterbrechungen eine Minderung des Arbeitsentgelts nicht eintreten.

3 **Zu § 3 (Beschäftigungsverbote für werdende Mütter)**

3.1 Das individuelle Beschäftigungsverbot nach Absatz 1 besteht materiell vom Beginn der Schwan-

gerschaft an, wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem die Arbeitnehmerin das entsprechende ärztliche Zeugnis vorgelegt hat. Die Kosten des Zeugnisses hat die Arbeitnehmerin zu tragen, soweit sie nicht für Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, nach § 196 RVO von der Krankenkasse übernommen werden.

Die das Beschäftigungsverbot nach Absatz 1 auslösende Gesundheitsgefährdung muß ursächlich mit der Schwangerschaft und deren Auswirkungen zusammenhängen.

3.2 Das Beschäftigungsverbot (Schutzfrist) des Absatzes 2 ist zeitlich auf die letzten sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung begrenzt. Der Arbeitgeber hat das Verbot von sich aus zu beachten, sofern ihm die Schwangerschaft bekannt ist (vgl. § 5 Abs. 1). Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen des Arbeitgebers das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über das Bestehen einer Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung vorzulegen. Hat sich der Arzt oder die Hebamme über den Tag der Entbindung geirrt, verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend (vgl. Nr. 5.2). Die Kosten des Zeugnisses hat nach § 5 Abs. 3 der Arbeitgeber zu tragen, sofern nicht die Krankenkasse die Kosten trägt.

3.3 Das Beschäftigungsverbot des Absatzes 2 ist durch eine ausdrückliche Erklärung der Arbeitnehmerin, weiterarbeiten zu wollen, abdingbar. Die Erklärung sollte schriftlich abgegeben werden; bei einer minderjährigen Arbeitnehmerin bedarf sie der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters. Die Erklärung ist zu den Personalakten zu nehmen. Die Arbeitnehmerin sollte darauf hingewiesen werden, daß ihr Anspruch auf Zahlung des Mutterschaftsgeldes gemäß § 200 c Abs. 2 RVO in dem Umfang ruht, wie sie aufgrund ihrer freiwilligen Weiterarbeit Arbeitsentgelt erhält. Die Bereitschaft zur Weiterarbeit kann ohne Angabe von Gründen jederzeit von der Arbeitnehmerin widerufen werden.

3.4 Während der Schutzfrist nach Absatz 2 hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegen die Krankenkasse bzw. das Bundesversicherungsamt (§ 13) und ggf. auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gegen den Arbeitgeber (§ 14). Hatte die Arbeitnehmerin vor Beginn der Schutzfrist Anspruch auf Zahlung des Durchschnittsverdienstes nach § 11, so endet dieser Anspruch mit dem Tage, der dem Tage des Beginns der Schutzfrist vorangeht.

Während der Schutzfrist finden die Konkurrenzvorschriften des Ortszuschlags weiterhin Anwendung (§ 29 Absch. B Abs. 5 Satz 1 zweiter Halbsatz und Absatz 6 Satz 1 zweiter Halbsatz BAT).

3.5 Die Arbeitnehmerin, die aufgrund einer entsprechenden Erklärung (vgl. Nr. 3.3) während der Schutzfrist arbeitet, hat Anspruch auf das dafür arbeitsvertraglich zustehende Arbeitsentgelt. Das gilt auch, wenn dieses geringer ist als das Mutterschaftsgeld (§ 13) und der ggf. zu zahlende Zuschuß zum Mutterschaftsgeld (§ 14).

3.6 Der Teilnahme der in der Ausbildung für einen Angestellten- oder Arbeiterberuf befindlichen Auszubildenden am Unterricht, z. B. einer Verwaltungs- oder Berufsschule, stehen die Beschäftigungsverbote nicht entgegen.

4 **Zu § 4 (Weitere Beschäftigungsverbote)**

4.1 Die generellen Beschäftigungsverbote stellen im Gegensatz zu dem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 nicht auf den Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin ab. Der Arbeitgeber hat daher von sich aus zu prüfen, ob eine werdende oder – in den Fällen des § 6 Abs. 3 – stillende Mutter Arbeiten der in § 4 genannten Art ausübt, ohne daß sich die Arbeitnehmerin darauf beruft. Voraussetzung

hierfür ist allerdings, daß dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist; vgl. auch Nr. 3.2 Satz 2.

Die Arbeitnehmerin darf auch dann nicht mit verbotenen Arbeiten beschäftigt werden, wenn sie auf die Einhaltung der Beschäftigungsverbote durch den Arbeitgeber ausdrücklich verzichtet. Darf die Arbeitnehmerin ihre bisherige Arbeit nicht weiter verrichten, kann sie mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden. Auf den im Arbeitsvertrag bestimmten Tätigkeitsbereich kommt es dabei nicht an. Lehnt die Arbeitnehmerin eine zumutbare Umsetzung ab, hat sie weder Anspruch auf Arbeitsentgelt noch einen Anspruch auf den Durchschnittsverdienst nach § 11.

4.2 Unter das generelle Verbot der Akkordarbeit und sonstiger Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann (Absatz 3), fallen auch Angestellte in organisatorisch zusammengefaßten Schreibdiensten, auf die die Prämien-Richtlinien der TdL vom 5. Juli 1977 (Beschuß der 5/77 Mitgliederversammlung der TdL) bzw. der VKA vom 5. Oktober 1977 Anwendung finden.

4.3 Bei Beschäftigungsverbote ist mindestens der Durchschnittsverdienst nach § 11 zu zahlen (vgl. Nr. 16).

5. **Zu § 5 (Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis)**

5.1 Die Arbeitnehmerin kann eine bestehende Schwangerschaft mündlich oder schriftlich formlos mitteilen. Absatz 1 Satz 1 ist eine Sollvorschrift, das heißt, die Arbeitnehmerin ist zwar nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert ihren Zustand zu offenbaren, der Arbeitgeber kann jedoch die ihm nach dem MuSchG obliegenden Pflichten nur erfüllen, wenn er Kenntnis von der Schwangerschaft bzw. Kenntnis vom Beginn der Schwangerschaft und von dem mutmaßlichen Tag der Entbindung hat. Die Schwangerschaft ist nur dann dem Arbeitgeber mitgeteilt, wenn eine zur Entgegennahme dieser Mitteilung dienstlich befugte Person Kenntnis davon erlangt hat.

Beim Abschluß des Arbeitsvertrages und bei der Einstellung ist es zulässig, in angemessener Form (mündlich oder durch Fragebogen) nach dem Bestehen einer Schwangerschaft zu fragen. Die Frau kann die Antwort verweigern. Das wissentliche Verschweigen des Bestehens einer Schwangerschaft auf ausdrückliches Befragen ist eine arglistige Täuschung und berechtigt gemäß § 123 BGB zur Anfechtung des Arbeitsvertrages (Urteil des BAG vom 6. Oktober 1962 – 2 AZR 360/61 – AP Nr. 24 zu § 9 MuSchG).

5.2 Der Arbeitgeber kann jederzeit die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder des Zeugnisses einer Hebamme über die bestehende Schwangerschaft und über den mutmaßlichen Tag der Entbindung verlangen. Die Angaben in dem Zeugnis sind für den Arbeitgeber verbindlich, ohne Rücksicht darauf, ob sich der Arzt oder die Hebamme geirrt hat. Haben sich Arzt oder Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung geirrt, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist des § 3 Abs. 2 entsprechend.

Die Kosten des Zeugnisses hat der Arbeitgeber zu ersetzen, wenn es auf sein Verlangen ausgestellt worden ist. Die Kostenerstattungspflicht entfällt, wenn die Krankenkasse die Kosten trägt (vgl. hierzu § 196 RVO).

5.3 Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Es ist zweckmäßig, in der Mitteilung auch Angaben über die Art der Beschäftigung sowie über Dauer und Lage der Arbeitszeiten der Arbeitnehmerin zu machen, damit die zuständige Aufsichtsbehörde das Vorliegen von Beschäftigungsverbote prüfen kann.

5.4

Der Arbeitgeber darf die ihm zugegangene Mitteilung über die Schwangerschaft Dritten nicht unbefugt bekanntgeben (Absatz 1 Satz 4). Eine befugte Unterrichtung liegt jedoch vor, wenn der Arbeitgeber die Vorschriften des MuSchG ohne Bekanntgabe der Mitteilung nicht erfüllen könnte (z. B. Unterrichtung der unmittelbaren Vorgesetzten zwecks Einhaltung von Beschäftigungsverbote, der zuständigen Personen in der Personalstelle und der Lohnfestsetzungsstelle, des Personalarztes, des Werkarztes).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Personalrat die ihm bekanntgewordene Schwangerschaft unverzüglich mitzuteilen (Beschuß des BAG vom 27. Februar 1968 – 1 ABR 6/67 – AP Nr. 1 zu § 58 BetrVG).

5.5 Wegen der Erstattung des Entgeltausfalles, der der Arbeitnehmerin durch die Durchführung der Untersuchungen entsteht, vgl. § 16 und die Hinweise hierzu unter Nr. 19.

6. **Zu § 6 (Beschäftigungsverbote nach der Entbindung)**

6.1 Während der Schutzfrist nach Absatz 1 darf die Arbeitnehmerin nicht – auch nicht mit ihrem Einverständnis – beschäftigt werden. Das gilt auch für Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

Während der Schutzfrist finden die Konkurrenzvorschriften des Ortszuschlags weiterhin Anwendung (§ 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 1 zweiter Halbsatz und Absatz 6 Satz 1 zweiter Halbsatz BAT).

6.2 Maßgebend für den Beginn der Schutzfrist nach Absatz 1 ist die Entbindung, deren Zeitpunkt durch die standesamtliche Geburtsurkunde nachzuweisen ist. Für die Berechnung der Frist gelten § 187 Abs. 1 und § 188 Abs. 2 BGB.

6.3 Während der Schutzfrist nach Absatz 1 hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegen die Krankenkasse bzw. das Bundesversicherungsamt (§ 13) und ggf. auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gegen den Arbeitgeber (§ 14).

6.4 Eine Fehlgeburt löst kein Beschäftigungsverbot nach Absatz 1 aus, so daß auch kein Anspruch auf Leistungen nach den §§ 13, 14 entsteht. Die mit der Fehlgeburt ggf. verbundenen Beschwerden sind als Krankheit anzusehen und führen, sofern Arbeitsunfähigkeit besteht, zur Freistellung von der Arbeit und Entgeltfortzahlung nach den für den Krankheitsfall geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

6.5 Das individuelle Beschäftigungsverbot nach Absatz 2 ist von der Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Zeugnisses abhängig. Aus dem Zeugnis muß hervorgehen, inwieweit die Arbeitnehmerin beschäftigt werden darf. Das Beschäftigungsverbot nach Absatz 2 ist nur „in den ersten Monaten nach der Entbindung“ gegeben. Im allgemeinen wird – in Anlehnung an das Kündigungsverbot in § 9 Abs. 1 – von einem Zeitraum von vier Monaten nach der Entbindung ausgegangen werden können.

Für die Dauer des individuellen Beschäftigungsverbotes ist die Arbeitnehmerin vor Verdienstminderungen durch die Vorschrift des § 11 geschützt. Sie hat hiernach Anspruch auf den Durchschnittslohn ohne Rücksicht darauf, welche Arbeit sie leistet und welche Arbeitszeit eingehalten wird.

6.6 Die generellen Beschäftigungsverbote für werdende Mütter in § 4 gelten nach Absatz 3 auch für stillende Mütter. Nicht anwendbar auf stillende Mütter sind die Verbote über die Beschäftigung im Stehen und auf Beförderungsmitteln (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 7).

6.7 Stillende Mütter im Sinne des MuSchG sind nur Frauen, die nach Ablauf der Schutzfrist des Absatzes 1 ihr Kind noch stillen. Die Vorlage einer Stillbescheinigung eines Arztes, einer Hebamme, einer Mütterberatungs- oder Säuglingsfürsorgestelle ist nicht vorgeschrieben. Auf Verlangen des Arbeitgebers muß die Arbeitnehmerin jedoch eine entsprechende Bescheinigung vorlegen. Die Kosten dieser Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.

7. **Zu § 7 (Stillzeit)**

7.1 Die stillende Mutter ist auf ihr Verlangen für die ihr nach Absatz 1 zustehenden Stillzeiten von der Arbeitspflicht zu befreien.

7.2 Ein Verdienstausfall darf durch die Gewährung der Stillzeiten nicht eintreten (Absatz 2 Satz 1). Der Arbeitgeber hat deshalb die gewährten Stillzeiten wie Arbeitszeiten mit dem Verdienst zu bezahlen, der sonst verdient worden wäre (Lohnausfallprinzip). Ist die Arbeitnehmerin wegen des Stillens von Akkordlohnarbeit in Zeitlohnarbeit umgesetzt worden, ist für die maßgebenden Zeiten der durchschnittliche Akkordlohn (Leistungslohn) zu zahlen, wenn dieser höher ist als der Zeitlohn.

7.3 Der Entgeltfortzahlungsanspruch für Stillzeiten ist unabdingbar.

8. **Zu § 8 (Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit)**

8.1 Die Beschäftigungsverbote des § 8 gelten für werdende Mütter vom Beginn der Schwangerschaft an (vgl. hierzu Nr. 5.1) und für stillende Mütter (vgl. hierzu Nr. 6.7).

8.2 Die nach Absatz 2 zulässige Hochstarbeitszeit darf weder an einzelnen Tagen noch in der Doppelwoche überschritten werden.

Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes ist die Zeit, in der die Arbeitnehmerin tatsächlich arbeitet oder dem Arbeitgeber auf dessen Weisung zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht; dazu gehören Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes, Stillzeiten während der Dauer der Arbeitszeit und Kurzpausen aufgrund der Vorschriften des MuSchG. Nicht zur Arbeitszeit gehören die gesetzlichen Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 AZO).

8.3 Zur Vermeidung von Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 2 ist die Arbeitszeit der werdenden oder der stillenden Mutter ggf. durch Verlängerung der Pausen auf die hiernach zulässige Zeit zu verkürzen.

8.4 Von dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit kann für werdende oder für stillende Mütter in Krankenpflegeanstalten, Pflege-, Kinder-, Alters-, Lehrlings- und Erholungsheimen usw. im Rahmen des Absatzes 4 abgewichen werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird. Es dürfte zweckmäßig sein, hierbei die Woche im Sinne des § 15 Abs. 8 BAT bzw. MTL II/MTB II bzw. § 67 Nr. 47 BMT-G (Beginn jeweils am Sonntag 6.00 Uhr) zu grunde zu legen.

8.5 Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin wegen des Verbots der Mehrarbeit, der Nacharbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigen, kann er sie auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz umsetzen.

8.6 Erleidet eine Arbeitnehmerin infolge eines Beschäftigungsverbots des § 8 einen Verdienstausfall, erhält sie den Durchschnittsverdienst nach § 11 (vgl. Nr. 16).

Die Verpflichtung zur Zahlung des Durchschnittsverdienstes entfällt jedoch, wenn die Arbeitnehmerin eine andere zumutbare Arbeit ohne Berechtigung ablehnt.

9. **Zu § 8a (Mutterschaftsurlaub)**

9.1 Die Berechnung der Sechs-Monats-Frist des Absatzes 1 richtet sich nach § 187 Abs. 2 in Verbindung mit § 188 Abs. 2 zweiter Halbsatz und Abs. 3 BGB, z. B.

- Geburt am 4. 7. 1982,
Vollendung des sechsten Lebensmonats am 3. 1. 1983;
- Geburt am 31. 8. 1982,
Vollendung des sechsten Lebensmonats am 28. 2. 1983.

9.2 Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsurlaub ist, daß die Arbeitnehmerin ein Kind lebend geboren hat. Bei Totgeburten besteht mithin ein solcher Anspruch nicht, und zwar auch dann nicht, wenn der Mutterschaftsurlaub schon vor der Entbindung beantragt wurde. Bei Annahme (Adoption) eines Kindes besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub.

9.3 Ein beantragter Mutterschaftsurlaub muß ungeachtet der dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse gewährt werden.

9.4 Für die Geltendmachung des Anspruchs genügt eine einseitige, zugangsbedürftige Willenserklärung der Mutter, daß sie den Mutterschaftsurlaub nehmen will. Der Mutterschaftsurlaub kann nur im unmittelbaren Anschluß an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 und nicht später angetreten werden.

9.5 Der Mutterschaftsurlaub soll so früh wie möglich verlangt werden, damit der Arbeitgeber disponieren kann. Er kann deshalb schon vor der Entbindung verlangt werden. Der Mutterschaftsurlaub muß jedoch spätestens vier Wochen vor dem Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 Satz 1 bzw. Satz 2 geltend gemacht werden.

Beispiel 1:

Ablauf der Schutzfrist 7. 7. 1982 (Mittwoch);
vier Wochen vor dem Ablauf der Schutzfrist 9. 6. 1982 (Mittwoch).
Die Mutter hat den Mutterschaftsurlaub spätestens am 9. 6. 1982 (Mittwoch) beim Arbeitgeber geltend zu machen.

Beispiel 2:

Ablauf der Schutzfrist 1. 8. 1982 (Sonntag),
vier Wochen vor Ablauf der Schutzfrist 4. 7. 1982 (Sonntag).

Da nach dem Urteil des BAG vom 5. März 1970 – 2 AZR 112/69 – (AP Nr. 1 zu § 193 BGB) § 193 BGB (Abgabe einer Willenserklärung am nächsten Werktag, wenn der letzte Tag der Frist ein Sonn- oder Feiertag oder Samstag ist) nicht anzuwenden ist, hat die Mutter den Mutterschaftsurlaub spätestens am 4. 7. 1982 (Sonntag) beim Arbeitgeber geltend zu machen.

9.6 Hat die Mutter den Mutterschaftsurlaub frühzeitig verlangt, kann sie ihre Entscheidung spätestens bis zum Ablauf der Erklärungsfrist korrigieren. Vom Beginn der vierten Woche vor Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung an ist die Erklärung unwiderruflich. Dies gilt auch dann, wenn während der Erklärungsfrist oder während des Mutterschaftsurlaubs Arbeitsunfähigkeit eintritt.

9.7 Wurde bis zu dem in Absatz 2 genannten Termin der Mutterschaftsurlaub nicht verlangt, kann er grundsätzlich nicht mehr geltend gemacht werden. Insoweit wirkt Absatz 2 wie eine Ausschlußfrist. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist nur unter den besonderen Voraussetzungen des Absatzes 3 möglich.

9.8 Absatz 3 ist als Ausnahmeverordnung eng auszulegen. Bei dem von der Mutter nicht zu vertretenden Grund muß es sich um ein schwerwiegendes, außergewöhnliches Ereignis handeln, durch das die rechtzeitige Abgabe der Erklärung unmöglich

oder bei vernünftiger Betrachtung unzumutbar war. Dieser Grund muß am letzten Erklärungstag vorgelegen haben.

Die nachträglich abgegebene Erklärung ist unwiderruflich.

Dauert der Hinderungsgrund ausnahmsweise über das Ende der Schutzfrist nach der Entbindung an, beginnt der Mutterschaftsurlaub auch in diesem Fall unmittelbar nach Ablauf der Schutzfrist. Es darf aber in der Zwischenzeit die Arbeit nicht aufgenommen werden sein.

9.9 Der Mutterschaftsurlaub kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (Absatz 5). Eine spätere Fortsetzung des – vorzeitig – beendeten Mutterschaftsurlaubs ist nicht mehr möglich.

9.10 Während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs besteht das Arbeitsverhältnis fort; die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts (Vergütung, Lohn, Ausbildungsvergütung, Ausbildungsgeld, Entgelt und Verheiratetenzuschlag) entfällt jedoch. Die Mutter ist also ohne Bezüge beurlaubt.

9.11 Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs erhält die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 1 oder Abs. 3. Danach wird Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, zu Lasten des Bundes ein Mutterschaftsgeld bis zu 750,- DM monatlich gezahlt (vgl. § 200 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 RVO, § 200 d Abs. 3 RVO). Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsaamt. (Postanschrift: Bundesversicherungsaamt, Reichpietschstraße 72-76, 1000 Berlin 10; Merkblätter, Antragsvordrucke und Vordrucke für die Bescheinigung des Arbeitgebers über das für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebende Arbeitsentgelt können auch von den Allgemeinen Ortskrankenkassen bezogen werden).

9.12 Ein Zuschuß zum Mutterschaftsgeld (§ 14) steht für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nicht zu.

9.13 Das für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs zu zahlende Mutterschaftsgeld ist steuerfrei (§ 3 Nr. 1 Buchst. d EStG 1981).

9.14 Während des Mutterschaftsurlaubs bleibt die Mutter in der gesetzlichen Kranken- und in der Rentenversicherung versichert (vgl. § 311 Satz 1 Nr. 2 RVO, § 1227 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 RVO bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 13 AVG). Beiträge hat sie – ebenso wie der Arbeitgeber – nicht zu entrichten (vgl. § 383 RVO, § 1285 Abs. 4 a RVO bzw. § 112 Abs. 4 a AVG). Das gleiche gilt für Beiträge nach dem Arbeitsförderungsgesetz – AFG – (vgl. §§ 170, 175 AFG).

Während des Mutterschaftsurlaubs gewährte einmalige Leistungen (z.B. Urlaubsgeld, Zuwendung) sind ebenfalls beitragsfrei. Von den einmaligen Leistungen ist jedoch, soweit sie Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind, die Umlage zur Zusatzversorgung bei der VBL bzw. der Zusatzversorgungskasse zu entrichten.

9.15 Bei Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, sind der zuständigen Krankenkasse jeweils rechtzeitig und unverzüglich der Beginn und das Ende des Mutterschaftsurlaubs mitzuteilen (vgl. § 317 Abs. 1 Satz 2 RVO).

9.16 Die Vorschriften über den Mutterschaftsurlaub haben unter Berücksichtigung des geltenden Tarifrechts folgende Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse:

9.16.1 Probezeit

Die tarifliche Probezeit (§ 5 BAT bzw. MTL II/MTB II/BMT-G) setzt nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses voraus und wird durch Zeiten der Befreiung von der arbeitsrechtlichen Leistungspflicht grundsätzlich nicht unter-

brochen. Dies gilt ebenso wie für die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 auch für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a. Erforderlichenfalls ist mit der Arbeitnehmerin eine Verlängerung der Probezeit einzelarbeitsvertraglich zu vereinbaren.

9.16.2 Beschäftigungs- und Dienstzeit

Die Zeit des Mutterschaftsurlaubs zählt als Beschäftigungszeit und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 19, 20 BAT bzw. der §§ 6, 7, MTL II/MTB II/BMT-G, weil das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit fortbesteht.

9.16.3 Bewährungszeit nach § 23 a BAT bzw. Nr. 5/Nr. 1 Abschnitt B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II/MTB II bzw. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G

Durch die Zeit des Mutterschaftsurlaubs (ebenso wie durch die Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1) wird die Bewährungszeit unterbrochen. Die vor dieser Unterbrechung zurückgelegten Bewährungszeiten bleiben jedoch erhalten (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 BAT bzw. Nr. 5/Nr. 1 Abschn. B Satz 3 der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II/MTB II bzw. Protokollerklärung Nr. 2 Unterabs. 2 Buchst. d zu § 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G).

Auf die Bewährungszeit wird die Zeit des Mutterschaftsurlaubs allerdings – im Gegensatz zu den Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 – nicht angerechnet (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 3 BAT bzw. Nr. 5/Nr. 1 Abschn. B Satz 4 der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II/MTB II bzw. Protokollerklärung Nr. 2 Unterabs. 2 Buchst. f zu § 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G).

9.16.4 Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1 a und 1 b zum BAT bzw. Tätigkeitszeit nach dem Lohngruppenverzeichnis zum MTL II/MTB II

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nicht anzurechnen. Entsprechendes gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II/MTB II geforderte Zeit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

9.16.5 Grundvergütung/Monatstabellenlohn

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT (Bund/TdL) oder in den Stufen nach § 27 Abschn. A BAT (VKA) und nach § 27 Abschn. B BAT sowie das Aufsteigen in den Dienstzeitstufen nach § 24 Satz 2 MTL II/MTB II bzw. § 4 Abs. 1 Satz 2 des Monatslohnarifvertrages zum BMT-G wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht berührt. Die Arbeitnehmerin erhält also nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn, die bzw. den sie erhalten hätte, wenn sie nicht beurlaubt gewesen wäre.

9.16.6 Ortszuschlag

Während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs finden die Konkurrenzvorschriften des Ortszuschlags keine Anwendung (§ 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 1 zweiter Halbsatz und Abs. 6 Satz 1 zweiter Halbsatz BAT).

9.16.7 Beihilfen

Die Beihilfeberechtigung bleibt während des Mutterschaftsurlaubs bestehen, da die Beihilfetarifverträge die Gewährung von Beihilfen während der Bezugszeit von Mutterschaftsgeld vorsehen (vgl. z. B. § 2 Abs. 1 Buchst. b des Tarifvertrages über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Auszubildende des Bundes vom 15. Juni 1959 in der bis zum 30. September 1970 gel-

tenden Fassung; der Tarifvertrag ist zu diesem Zeitpunkt von den Gewerkschaften gekündigt worden, er gilt ab 1. Oktober 1970 gemäß § 4 Abs. 5 TVG weiter).

9.16.8 Zuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 405 RVO

Für die Zeit, für die die Mutterschaftsgeld gezahlt wird – und damit auch für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs –, steht der Zuschuß nach § 405 RVO nicht zu, weil er die Zahlung von Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge voraussetzt.

9.16.9 Sterbegeld

Der Anspruch auf Sterbegeld wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht berührt (vgl. z. B. § 41 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT).

9.16.10 Urlaubsübertragung

Kann die Arbeitnehmerin den Urlaub wegen der Schutzfristen oder wegen Mutterschaftsurlaubs nach dem MuSchG nicht bis zum 30. April des dem Urlaubsjahr folgenden Urlaubsjahres antreten, hat sie ihn innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Schutzfristen oder des Mutterschaftsurlaubs anzutreten (§ 47 Abs. 7 Unterabs. 2 Satz 3 BAT bzw. § 53 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 MTL II/MTB II bzw. § 48 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 BMT-G).

9.16.11 Übergangsgeld

Die Arbeitnehmerin, die aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat nur dann Anspruch auf Übergangsgeld, wenn die Kündigung spätestens drei Monate nach dem Tage der Niederkunft dem Arbeitgeber zugegangen ist bzw. wenn der Auflösungsvertrag innerhalb dieses Zeitraums abgeschlossen worden ist (§ 82 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT bzw. § 65 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b MTL II/MTB II bzw. § 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BMT-G).

Hinsichtlich der Bemessung des Übergangsgeldes ist folgendes zu beachten:

Bei den Angestellten ist Bezugsgröße für die Bemessung des Übergangsgeldes das Beschäftigungsverhältnis. Nach § 63 Abs. 3 Satz 1 BAT gelten als Beschäftigungsverhältnis alle bei den in § 63 Abs. 2 BAT genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Da die Zeit des Mutterschaftsurlaubs als Beurlaubung ohne Bezüge anzusehen ist (vgl. Hinweise unter Nr. 9.10), zählt der Mutterschaftsurlaub nicht als Beschäftigungsverhältnis nach § 63 Abs. 2 BAT und kann daher bei der Bemessung des Übergangsgeldes nicht berücksichtigt werden.

Bei Arbeiterinnen ist die Zeit des Mutterschaftsurlaubs bei der Bemessung des Übergangsgeldes nach § 66 Abs. 1 MTL II/MTB II bzw. § 59 Abs. 2 und 3 BMT-G dagegen zu berücksichtigen, weil Bezugsgröße für die Bemessung des Übergangsgeldes die Beschäftigungszeit nach § 6 MTL II/MTB II/BMT-G ist, d. h. die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Dieses besteht während des Mutterschaftsurlaubs fort (vgl. Nr. 9.10).

9.16.12 Urlaubsgeld

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält die Arbeitnehmerin ein Urlaubsgeld, wenn sie mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat.

Besteht ein solcher Anspruch nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld (§ 13) nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge). Wird auch diese Voraussetzung nicht erfüllt, steht Urlaubsgeld

dennoch zu, wenn die Arbeitnehmerin nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nicht für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres Anspruch auf Bezüge hatte, sie aber in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. des Mutterschaftsurlaubs die Arbeit im Rechtssinne wieder aufnimmt (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge). Eine Aufnahme der Arbeit im Rechtssinne liegt auch vor, wenn z. B. die Arbeit tatsächlich wegen Erholungsurlaubs oder Arbeitsunfähigkeit nicht im unmittelbaren Anschluß aufgenommen wird, weil von diesem Zeitpunkt an die Hauptpflichten und -rechte aus dem Arbeitsvertrag grundsätzlich wieder aufleben.

Beispiel:

Die schon im Vorjahr beschäftigte Angestellte bezieht vom 29. März an Mutterschaftsgeld. Sie entbindet am 7. Mai und bezieht weiterhin Mutterschaftsgeld bis zum 8. November. Am 7. November nimmt sie die Arbeit wieder auf bzw. beginnt ihr Erholungsurlaub oder ihre Arbeitsunfähigkeit. Sie hat Anspruch auf Urlaubsgeld.

Wird die Arbeit nicht im unmittelbaren Anschluß an die Schutzfristen bzw. den Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen – z. B. wegen eines sich unmittelbar anschließenden Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge –, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

9.16.13 Zuwendung

Der Mutterschaftsurlaub berührt die Anspruchsverausrüttungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht und wirkt sich auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 dieser Tarifverträge nicht mindernd aus, weil das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit fortbesteht und die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld nach § 13 erhält.

Die Arbeitnehmerin, die aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat nur dann Anspruch auf die anteilige Zuwendung, wenn die Kündigung spätestens drei Monate nach dem Tage der Niederkunft dem Arbeitgeber zugegangen ist bzw. wenn der Auflösungsvertrag innerhalb dieses Zeitraumes abgeschlossen worden ist (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b der Zuwendungstarifverträge).

9.16.14 Vermögenswirksame Leistungen

Nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende vom 17. Dezember 1970 wird die vermögenswirksame Leistung nur für Kalendermonate gezahlt, in denen der Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge, der Arbeiterin Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge und der Auszubildenden Ausbildungsvergütung, Ausbildungsgeld oder Entgelt zustehen.

Während des Mutterschaftsurlaubs besteht somit, ebenso wie während der Schutzfristen, kein Anspruch auf Gewährung der vermögenswirksamen Leistung.

9.16.15 Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld nach § 45 BKGG wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht berührt. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hat also das Kindergeld auch während des Mutterschaftsurlaubs weiterzuzahlen.

9.16.16 Zusatzversorgung

Da während des Mutterschaftsurlaubs kein zusätzlicheversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL bzw. zur Zusatzversorgungskasse zu entrichten (vgl. z. B. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV). Demgemäß wird gegebenenfalls die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nur zur Hälfte als gesamtversorgungsfähige Zeit berücksichtigt (vgl. z. B. § 42 Abs. 2 Buchst. a der Satzung der VBL).

Ansprüche auf Zuschüsse oder Beteiligung des Arbeitgebers an Beiträgen zur Alterssicherung nach den Abschnitten V bis VII des Versorgungs-TV bzw. nach den Abschnitten III und IV des Zweiten Teils des VersTV-G bestehen für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nicht, weil diese Ansprüche die Zahlung von Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezügen voraussetzen.

10. **Zu § 8b (Erwerbstätigkeit während des Mutterschaftsurlaubs)**

10.1 Erwerbstätigkeit ist jede Arbeit – auch geringfügige Tätigkeit und Nebentätigkeit –, die auf einen Erwerb abzielt, also nicht nur eine Tätigkeit in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis, sondern auch jede Tätigkeit, die als selbständige Tätigkeit in einem freien Beruf oder als Gewerbetätigkeit oder in einem Werkvertrag geleistet wird. Hierbei braucht die Vergütung (der Erwerb) nicht in Geld oder geldwerten Dingen zu liegen, sondern kann auch in anderen Gegenleistungen bestehen. Bloße Gefälligkeitshandlungen fallen nicht unter das Verbot, ebenso nicht Tätigkeiten am eigenen Haus oder im eigenen Garten.

Schulbesuch während des Mutterschaftsurlaubs ist keine Erwerbstätigkeit im Sinne des Gesetzes und deshalb nach § 8b auch nicht untersagt (Schreiben des Bundesversicherungsamtes vom 15. 10. 1981 an den Bundesverband der Ortskrankenkassen).

10.2 Ein Verstoß gegen das Verbot der Erwerbstätigkeit führt zum Ruhen des Mutterschaftsgeldes, wenn und soweit Arbeitsentgelt gezahlt wird (vgl. § 200c Abs. 2 RVO).

10.3 Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bedeutet nicht gleichzeitig die vorzeitige Beendigung des Mutterschaftsurlaubs. Zur vorzeitigen Beendigung bedarf es einer Erklärung der Arbeitnehmerin und nach § 8a Abs. 5 der Zustimmung des Arbeitgebers. Bei der Frage, inwieweit eine Beendigung des Mutterschaftsurlaubs bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit anzunehmen ist, empfiehlt sich nach Auffassung des Bundesversicherungsamtes (Schreiben vom 19. 8. 1981 – Z 2 – 3422.II – an die Spitzenverbände der Krankenkassen) wie folgt zu differenzieren:

a) Die Mutter nimmt die Beschäftigung bei einem Dritten ohne Wissen des Arbeitgebers auf, der sie nach § 8a von der Arbeit freige stellt hat.

Mangels Kenntnis des Arbeitgebers von diesem neuen Arbeitsverhältnis fehlt es an der für die Beendigung des Mutterschaftsurlaubs erforderlichen Zustimmung. Dem Arbeitgeber bleibt – nach Kenntnisserlangung – ggf. ein Schadensersatzanspruch aus positiver Vertragsverletzung wegen der durch den Urlaub weiterhin entstehenden Mehrkosten und ein Anspruch auf Unterlassung der rechtswidrig aufgenommenen Arbeit.

b) Die Mutter nimmt die Beschäftigung bei ihrem Arbeitgeber auf. Hier liegt eine einverständliche, vorzeitige Beendigung des Mutterschaftsurlaubs vor. Dabei ist die – nicht formgebundene – Zustimmung des Arbeitgebers nach § 8a Abs. 5 in dem Verlangen des Arbeitgebers, die Arbeit – kurzfristig – wieder aufzunehmen, oder in der schlichten Duldung der Arbeitsaufnahme zu sehen.

c) Die Mutter nimmt die Beschäftigung bei einem Dritten mit Billigung des Arbeitgebers auf. Ergibt sich aus dem Verhalten des Arbeitgebers, daß er mit der Arbeitsaufnahme bei einem Dritten einverstanden ist, führt dies im Ergebnis ebenso wie in Buchstabe b zu einer vorzeitigen Beendigung des Mutterschaftsurlaubs.

11. **Zu § 8c (Unterrichtung des Arbeitgebers)**

Eine Verpflichtung der Mutter zu der Mitteilung besteht nicht. Es handelt sich um eine Soll-Vorschrift ohne unmittelbare, einklagbare Rechtsfolgen. Die Mitteilung der Mutter ist lediglich eine Absichtserklärung, keine Kündigung und kein Auflösungsbegehren.

12. **Zu § 8d (Erholungsurlaub)**

12.1 Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub der Mutter für jeden vollen Kalendermonat, für den sie Mutterschaftsurlaub nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Von dieser Kürzungsmöglichkeit ist grundsätzlich Gebrauch zu machen.

Hat die Mutter bereits Erholungsurlaub über den ihr zustehenden Umfang hinaus erhalten, kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (Urlaubsvergütung, Urlaubslohn, Ausbildungsgeld u. dgl.) nicht zurückgefordert werden.

Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers wird ausgelöst durch das Verlangen der Mutter auf Gewährung des Mutterschaftsurlaubs. Solange dieses Verlangen nicht ausdrücklich erklärt ist, besteht Anspruch auf den ungekürzten Urlaub. Ob dieser, wenn er von der Arbeitnehmerin in vollem Umfang beantragt wird, zu gewähren ist, richtet sich nach den dienstlichen bzw. betrieblichen Erfordernissen und ggf. nach aus sozialen oder anderen Gründen vorrangigen Urlaubsansprüchen anderer Mitarbeiter.

12.2 Ergeben sich bei der Kürzung Bruchteile, so ist § 48 Abs. 5a und 5b BAT bzw. § 48 Abs. 12 und 13 MTL II/MTB II bzw. § 45a BMT-G entsprechend anzuwenden.

Beispiel:

Geburt des Kindes	20. 8. 1982,
Beginn des Mutterschaftsurlaubs	16. 10. 1982,
letzter Tag des Mutterschaftsurlaubs	19. 2. 1983.

Die Arbeitnehmerin hat für die Urlaubsjahre 1982 und 1983 einen Anspruch auf Erholungsurlaub von je 25 Arbeitstagen. Für die vollen Kalendermonate des Mutterschaftsurlaubs, also für die Monate November und Dezember 1982 sowie für den Monat Januar 1983, ist der Erholungsurlaub um je ein Zwölftel zu kürzen. Der Erholungsurlaub beträgt daher

a) für 1982: $25 - 4,17 = 20,83$, aufgerundet 21 Arbeitstage,

b) für 1983: $25 - 2,08 = 22,92$, aufgerundet 23 Arbeitstage.

12.3 Unter den Begriff des Erholungsurlaubs im Sinne des § 8d fällt der gesamte der Arbeitnehmerin zustehende Urlaub, also auch ein etwaiger auf Gesetz oder Tarifvertrag beruhender Zusatzurlaub.

13. **Zu § 9 (Kündigungsverbot)**

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber unzulässig (bei Mutterschaftsurlaub vgl. § 9a). Das bedeutet, daß der Arbeitgeber während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf.

Voraussetzung für das Wirksamwerden des Kündigungsverbots ist, daß dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die Frist von zwei Wochen ist eine Ausschlußfrist. Geht die Mitteilung dem Arbeitgeber nicht innerhalb dieser Frist zu oder unterläßt die Arbeitnehmerin die Mitteilung, wird das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst. Auf den Beschuß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. November 1979 – 1 BvL 24/77, 1 BvL 19/78, 1 BvL 38/79 – BGBl. I 1980 S. 147 – AP Nr. 7 zu § 9 MuSchG 1968 –), wonach die Aus-

schlußfrist mit Art. 6 Abs. 4 GG unvereinbar ist, wenn eine Arbeitnehmerin, die im Zeitpunkt der Kündigung schwanger ist, ihren Arbeitgeber hierüber unverschuldet nicht innerhalb der Ausschlußfrist unterrichtet, dies aber unverzüglich nachholt, wird hingewiesen. Die Arbeitnehmerin ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, daß sie die Frist ohne Verschulden versäumt hat (vgl. Urteil des BAG vom 13. Januar 1982 – 7 AZR 764/79 – demnächst AP Nr. 9 zu § 9 MuSchG 1968 –).

13.2 Absatz 1 enthält ein absolutes Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Verboten ist nicht nur die ordentliche Kündigung, sondern auch die fristlose Kündigung und die Änderungskündigung. Das Kündigungsverbot ist zwingend. Ausnahmen hieron sind nur in den Fällen des Absatzes 3 zulässig.
Die Arbeitnehmerin kann auf den Kündigungsschutz nicht verzichten. Der Kündigungsschutz kann auch nicht vertraglich ausgeschlossen oder beschränkt werden.

13.3 Eine verbotswidrig erklärte Kündigung ist nichtig (§ 134 BGB). Das Arbeitsverhältnis und damit der Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin bestehen fort.

13.4 Ist ein Arbeitsverhältnis rechtswirksam befristet (z. B. nach SR 2 y BAT), hindert eine während des Arbeitsverhältnisses eingetretene Schwangerschaft oder Niederkunft den Arbeitgeber nicht, sich auf den Fristablauf zu berufen.

13.5 Kündigt eine schwangere Frau ihr Arbeitsverhältnis, muß der Arbeitgeber nach Absatz 2 die zuständige Aufsichtsbehörde (§ 20) unverzüglich von der Kündigung unterrichten. Dies gilt ebenso, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet wird.

14. **Zu § 9a (Kündigungsverbot bei Mutterschaftsurlaub)**

14.1 Während des Mutterschaftsurlaubs und bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Mutter nicht kündigen. Das bedeutet, daß der Arbeitgeber während dieser Zeit die Kündigung auch nicht zu einem nach ihrem Ablauf liegenden Zeitpunkt aussprechen darf.

14.2 Das Kündigungsverbot nach § 9a geht als Spezialvorschrift dem Kündigungsverbot nach § 9 (vgl. Nr. 13) vor. Das bedeutet, daß während des Mutterschaftsurlaubs (auch soweit dieser im dritten und vierten Monat nach der Entbindung liegt) und bis zum Ablauf von zwei Monaten nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs – anders als während der Zeit der Schwangerschaft und der Zeit des Beschäftigungsverbots nach § 8 Abs. 1 – die Kündigung auch in den besonderen Fällen des § 9 Abs. 3 (mögliche Befreiung vom Kündigungsverbot durch die Aufsichtsbehörde) ausgeschlossen ist.

15. **Zu § 10 (Erhaltung von Rechten)**

15.1 Eine kürzere als die in Absatz 1 Satz 2 enthaltene Kündigungsfrist von einem Monat besteht nach § 53 Abs. 1 BAT und nach § 57 MTL II/MTB II bzw. § 50 BMT-G. Anwendungsfälle für diese kürzere Kündigungsfrist in Verbindung mit der Vorschrift des Absatzes 1 Satz 2 sind jedoch kaum denkbar.

15.2 Absatz 1 schließt nicht aus, daß die Arbeitnehmerin auch zu einem anderen Zeitpunkt während der Schwangerschaft, der Schutzfrist oder des Mutterschaftsurlaubs ihr Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch (durch fristgerechte Kündigung oder durch Auflösungsvertrag) beendet. In diesem Falle gilt Absatz 2 nicht.

15.3 Das Sonderkündigungsrecht des § 10 ist durch arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht abdingbar.

15.4 Nach § 51 Abs. 1 BAT bzw. § 54 Abs. 1 MTL II/MTB II bzw. § 47 Abs. 1 BMT-G ist der Urlaub, soweit er nicht gewährt werden kann, abzugelten. In diesem Sinne kann Urlaub auch dann nicht gewährt werden, wenn es der Arbeitnehmerin nach den Gesamtumständen nicht zuzumuten ist, den Urlaub zu nehmen (z. B. während der Schutzfristen). Dies dürfte auch in den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende des Mutterschaftsurlaubs zu bejahen sein. Deshalb können in den Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 noch bestehende Urlaubsansprüche nach § 51 Abs. 1 BAT bzw. nach § 54 Abs. 1 MTL II/MTB II bzw. § 47 Abs. 1 BMT-G abgegolten werden. Ggf. ist die Kürzung des Urlaubsanspruchs gemäß § 8d (Erholungsurlaub bei Mutterschaftsurlaub, vgl. auch Nr. 12) zu beachten.

15.5 Wird ein nach Absatz 1 beendetes Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres nach der Entbindung wieder begründet und wird die Arbeitnehmerin in ihrem bisherigen „Betrieb“ wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, soweit Rechte von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen (Absatz 2 Satz 1). Unter „Betrieb“ im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist nicht das Land als Arbeitgeber, sondern die Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes zu verstehen.

Satz 1 gilt nicht, wenn die ausgeschiedene Arbeitnehmerin in der Zwischenzeit bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war (Absatz 2 Satz 2); dabei kommt es nicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses und nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung bei dem anderen Arbeitgeber an. Eine zwischenzeitliche Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers ist unschädlich, ebenso eine selbständige Tätigkeit oder ein Heimarbeitsverhältnis.

15.6 Aus der Vorschrift des Absatzes 2 ergibt sich im Falle der Wiedereinstellung bei der bisherigen Dienststelle innerhalb eines Jahres nach der Entbindung für die Behandlung der Unterbrechungszeit folgendes:

15.6.1 **Beschäftigungs- und Dienstzeit**
Die Unterbrechungszeit gilt als Beschäftigungszeit und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 19, 20 BAT bzw. der §§ 6, 7 MTL II/MTB II/BMT-G.

15.6.2 **Bewährungszeit nach § 23 a BAT bzw. Nr. 5/Nr. 1 Abschn. B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II/MTB II bzw. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G.**
Die vor der Unterbrechung zurückgelegten Bewährungszeiten bleiben erhalten. Die Zeit der Unterbrechung wird auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet, weil während der Unterbrechungszeit keine Tätigkeit ausgeübt worden ist.

15.6.3 **Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1 a und 1 b zum BAT bzw. Tätigkeitszeit nach dem Lohngruppenverzeichnis zum MTL II/MTB II**
Die Zeit der Unterbrechung ist auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT vorgesehenen Zeiten der Bewährung oder Tätigkeit nicht anzurechnen. Entsprechendes gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II/MTB II geforderte Zeit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit. Soweit ununterbrochene Bewährungs- bzw. Tätigkeitszeiten gefordert werden, ist die Tatsache der Unterbrechung jedoch unschädlich.

15.6.4 **Grundvergütung/Monatstabellenlohn**
 Das Arbeitsverhältnis gilt bei der Festsetzung der Grundvergütung nach § 27 BAT bzw. des Monatstabellenlohns nach § 24 MTL II/MTB II bzw. § 4 des MonatslohnTarifvertrages zum BMT-G als nicht unterbrochen. Die Arbeitnehmerin erhält also bei ihrer Wiedereinstellung die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn, die bzw. den sie erhalten hätte, wenn das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen gewesen wäre.

15.6.5 **Erholungssurlaub**
 Für die Zeit der Unterbrechung entsteht kein Anspruch auf Erholungssurlaub, da die Länge des Urlaubs nach § 48 Abs. 1 und 4 in Verbindung mit Abs. 5 BAT bzw. § 48 Abs. 7 und 8 in Verbindung mit Abs. 11 MTL II/MTB II bzw. § 41 Abs. 3 in Verbindung mit den §§ 43 und 44 Abs. 1 und 2 BMT-G nicht von der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Beschäftigungs- bzw. Dienstzeit abhängt. Die Wartezeit nach § 47 Abs. 3 BAT bzw. § 51 MTL II/MTB II bzw. § 44 Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G braucht jedoch nicht erneut erfüllt zu werden.

15.6.6 **Übergangsgeld**
 Für die Feststellung des Anspruchs auf Übergangsgeld gilt die Unterbrechung nicht als Unterbrechung im Sinne des § 62 Abs. 1 Buchst. b BAT bzw. des § 65 Abs. 1 Buchst. b MTL II/MTB II bzw. § 58 Abs. 1 Buchst. b BMT-G. Bei der Bemessung des Übergangsgeldes nach § 63 Abs. 2 BAT bzw. nach § 66 Abs. 1 MTL II/MTB II bzw. § 59 Abs. 2 BMT-G ist die Zeit der Unterbrechung mitzurechnen. § 63 Abs. 4 BAT bzw. § 66 Abs. 4 MTL II/MTB II bzw. § 59 Abs. 4 BMT-G ist zu beachten.

15.6.7 **Zuwendung**
 Die Unterbrechungszeit ist bei der Feststellung des Anspruchs auf eine Zuwendung nach § 1 der Zuwendungstarifverträge zu berücksichtigen, sofern das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember wieder besteht. Sie ist ebenfalls zu berücksichtigen bei den Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht der Zuwendung nach § 1 Abs. 5 der Zuwendungstarifverträge.
 Die Unterbrechungszeit ist bei der Bemessung der Zuwendung nach § 2 Abs. 2 der Zuwendungstarifverträge nicht zu berücksichtigen, da der Arbeitgeber während dieser Zeit keine Bezüge gezahlt hat.

15.6.8 **Urlaubsgeld**
 Die Zeit der Unterbrechung ist bei der Feststellung, ob die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Urlaubsgeldtarifverträge erfüllt sind, zu berücksichtigen, sofern das Arbeitsverhältnis am 1. Juli wieder besteht.

15.7 **Absatz 2 gewährt keinen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung oder auf Freihalten des Arbeitsplatzes.** Die Arbeitnehmerin sollte hierauf vorsorglich hingewiesen werden. Einem Antrag auf Wiedereinstellung sollte nach Möglichkeit im Rahmen freier Stellen und unter Berücksichtigung der dienstlichen oder betrieblichen Bedürfnisse entsprochen werden.

16. **Zu § 11 (Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten)**

16.1 In den Fällen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 1 (Gefährdung der Gesundheit von Mutter und Kind), § 4 (Verbot von körperlich schwerer und bestimmter anderer Arbeit), § 6 Abs. 2 (Verbot von Arbeit, die die zur Zeit vorhandene Leistungsfähigkeit übersteigen würde), § 6 Abs. 3 (Arbeitsverbote für stillende Mütter) und § 8 Abs. 1, 3 und 5 (Verbot von Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) hat der Arbeitgeber mindestens den gesetzlich bestimmten Durchschnittsverdienst zu zahlen, wenn die Arbeitnehmerin wegen eines solchen Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen oder die Beschäftigungsart oder die

16.2 Entlohnungsart wechselt muß (z. B. Arbeitsplatzwechsel, Wegfall von Prämienarbeit, Wegfall von Bereitschaftsdienst) und dadurch eine Verdienstminderung eintritt.
 Bemessungszeitraum des Durchschnittsverdienstes sind nach Absatz 1 Satz 1 die drei letzten Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.
 Bestand die Schwangerschaft bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist der Durchschnittsverdienst der ersten drei Kalendermonate der Beschäftigung maßgebend (Absatz 1 Satz 3).
 Liegen zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Kenntnis der Schwangerschaft keine vollen drei Kalendermonate, verkürzt sich der Berechnungszeitraum (Absatz 1 Satz 4) wie folgt:

- Ist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem mutmaßlichen Beginn der Schwangerschaft nicht der volle Bezugszeitraum verstrichen, ist der kürzere – tatsächlich vorhandene – Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen.
- Hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis bereits schwanger begonnen und hat ihr Arbeitsverhältnis bei Einsetzen der Beschäftigungsverbote noch keine vollen drei Kalendermonate gedauert, ist die – kürzere – Zeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Wirksamwerden der Beschäftigungsverbote Berechnungszeitraum.

Der im Gesetz bestimmte Zeitraum bleibt auch dann für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes maßgebend, wenn die Arbeitnehmerin vorher oder nachher erheblich mehr oder weniger verdient hat.

Im maßgebenden Bemessungszeitraum liegende Zeiten, in denen kein Arbeitsverdienst erzielt wurde, bleiben nach Absatz 1 Satz 5 bei der Berechnung außer Betracht. Das bedeutet, daß solche Zeiten nicht in den Divisor aufgenommen werden dürfen. Zeiten im Sinne dieser Vorschrift können ganze Kalendermonate, aber auch einzelne Arbeitstage sein. Zu den Zeiten, in denen kein Arbeitsverdienst erzielt wurde, gehört auch der Mutterschaftsurlaub. Die Urlaubsvergütung und der Urlaubslohn sowie die vom Arbeitgeber gezahlten Krankenbezüge sind Arbeitsverdienst im Sinne dieser Vorschrift. Müssen mehr als zwei Monate unberücksichtigt bleiben, so daß für die Durchschnittsberechnung weniger als ein Monat übrig bleibt, in dem Arbeitsverdienst zugestanden hat, muß der nach dem Wortlaut des Gesetzes an sich allein maßgebende Zeitraum ausnahmsweise durch einen anderen Zeitraum ersetzt werden. In diesen Fällen ist der maßgebende Zeitraum so weit wie erforderlich, aber nicht weiter als nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift notwendig, zurückzuverlegen. Der Ersatzzeitraum muß ebenfalls mindestens einen vollen Monat, wenn es zur Erlangung eines geeigneten Ergebnisses unumgänglich ist, einen entsprechend längeren Zeitraum umfassen (vgl. Urteile des BAG vom 15. Januar 1969 – 3 AZR 305/68 – AP Nr. 1 zu § 11 MuSchG 1968 – und vom 8. September 1978 – 4 AZR 417/77 – AP Nr. 8 zu § 11 MuSchG 1968).

16.3 Durchschnittsverdienst im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 ist der tatsächliche Verdienst in dem im Gesetz bestimmten maßgebenden Berechnungszeitraum (vgl. Nr. 16.2). Bei der Ermittlung des maßgebenden Durchschnittsverdienstes sind deshalb auch Zulagen, Sozialzuschläge, Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie Zeitzuschläge zu berücksichtigen. Zum Durchschnittsverdienst gehören auch die vermögenswirksamen Leistungen nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen sowie vermögenswirksam angelegte Teile des Arbeitslohnes nach den §§ 3, 4 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes. Aufwandsentschädigungen sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie in festen Monatsbeträgen gewährt werden und wenn

	der Aufwand während der Zeit der Beschäftigungsverbote weiterbesteht.	Ende der Schutzfrist nach § 6 und des anschließenden Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a:	25. 10. 1982
	In die Durchschnittsberechnung sind Urlaubsgehalt, Zuwendungen, Überstundenpauschvergütungen nach Nr. 5 SR 2s BAT und andere einmalige Leistungen weder ganz noch zeitanteilig einzubeziehen. Bei den unständigen Bezügebestandteilen im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT bzw. des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTL II/MTB II bzw. § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G ist von den Beträgen auszugehen, die im Berechnungszeitraum nach den Tarifvorschriften zugestanden haben.	Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Ende des Mutterschaftsurlaubs:	25. 10. 1982
	In der maßgebenden Zeit irrtümlich geleistete Überzahlungen sind bei der Durchschnittsberechnung auszuscheiden; unterbliebene, aber schon geschuldete Leistungen sind mit zu berücksichtigen.	Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung im Oktober 1981:	8 Arbeitstage (10 Kalendertage)
16.4	Besteht in der Zeit, in der mindestens der Durchschnittsverdienst zu zahlen ist, ein tariflicher Anspruch nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT bzw. § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTL II/MTB II bzw. § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 BMT-G auf Zahlung von unständigen Bezügebestandteilen aufgrund von Arbeitsleistungen, die vor Einsetzen eines Beschäftigungsverbotes erbracht wurden, sind die tariflichen Bezüge dann bis zum Durchschnittsverdienst aufzufüllen, wenn diese hinter dem Durchschnittsverdienst zurückbleiben.	Erholungsurlaub im Februar 1982:	10 Arbeitstage (14 Kalendertage)
16.5	Nimmt die Arbeitnehmerin während der Zeit eines Beschäftigungsverbotes Urlaub oder wird sie infolge Unfalls oder Erkrankung arbeitsunfähig, setzt sie für diese Zeit nicht wegen der Schwangerschaft oder Mutterschaft, sondern aus anderen Gründen mit der Arbeit aus. Ein Anspruch nach § 11 steht ihr für diese Zeit deshalb nicht zu. Sie hat für diese Zeit Anspruch auf Zahlung der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT bzw. des Urlaubslohnes nach § 48 Abs. 2 MTL II/MTB II bzw. § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 67 Nr. 40 BMT-G oder der Krankenbezüge nach § 37 Abs. 3 BAT bzw. § 42 MTL II/MTB II bzw. § 34 BMT-G. Auf die Regelungen in § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 BAT sowie in § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 MTL II/MTB II bzw. § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 BMT-G, nach denen auch der in der Urlaubsvergütung bzw. im Urlaubslohn enthaltene Aufschlag bzw. Zuschlag als Teil der Bezüge gilt, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt bzw. nicht im Monatsregellohn enthalten ist bzw. nicht zum Monatsgrundlohn gehört und deshalb bei der Bemessung der Bezüge für den übernächsten Monat zu berücksichtigen ist, weise ich besonders hin.	Durchschnitt der in den nach § 11 Abs. 1 maßgebenden Monaten April, Mai und Juni 1981 zu stehenden unständigen Bezügebestandteile:	600,- DM mtl.
16.6	Der Anspruch auf unständige Bezügebestandteile, die während der Schutzfristen oder des Mutterschaftsurlaubs infolge der tariflichen Regelung in § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 BAT bzw. § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 4 MTL II/MTB II bzw. § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 BMT-G (Monate, für die weder Vergütung noch Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge bzw. weder Monatsregellohn/Lohn noch Urlaubslohn, Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zustehen) nicht zustanden, entsteht nach Wiederaufnahme der Arbeit (vgl. § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 5 BAT und § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 5 MTL II/MTB II bzw. § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 5 BMT-G) bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 36 Abs. 1 Unterabs. 3 Satz 2 BAT und § 31 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 2 MTL II/MTB II bzw. § 26 a Abs. 1 Unterabs. 3 Satz 2 BMT-G).	Unständige Bezügebestandteile für Arbeitsleistungen im	
	Beispiel:	April 1981 = 400,- DM Mai 1981 = 800,- DM Juni 1981 = 500,- DM Juli 1981 = 250,- DM Aug. 1981 = 700,- DM Sept. 1981 (bis 15. 9. 1981) = 360,- DM	
		Aufschlag je Urlaubstag bei der Urlaubsvergütung gemäß § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT (Bemessungszeitraum: Kalenderjahr 1980):	10,- DM
		In den Monaten Juli und August 1981, in denen die Schwangerschaft zwar schon bestand, aber noch nicht bekannt war, ist keine Arbeit infolge der Schwangerschaft und eines teilweisen Beschäftigungsverbotes ausgefallen. Der Angestellten sind die nach den in dem jeweiligen Vorvormonat (Mai und Juni 1981) erbrachten Arbeitsleistungen zustehenden unständigen Bezügebestandteile zu zahlen, und zwar	
		im Juli 1981 800,- DM, im August 1981 500,- DM.	
		Im September 1981 hat die Angestellte infolge der Schwangerschaft vom 16. des Monats an teilweise mit der Arbeit ausgesetzt (Verbot der Mehrarbeit usw.). Für diesen Monat stehen ihr nach der tariflichen Regelung unständige Bezügebestandteile in Höhe von 250,- DM entsprechend der Arbeitsleistung im Juli 1981 zu. Für die Zeit vom 16. bis zum 30. 9. 1981 stehen ihr nach § 11 mindestens $\frac{15}{30}$ von 600,- DM = 300,- DM zu. Zu zahlen sind 300,- DM. (Würde der Anspruch nach der tariflichen Regelung mehr als 300,- DM betragen, greift § 11 nicht ein.)	
		Im Oktober 1981 ist die Arbeit an 8 Arbeitstagen (= 10 Kalendertagen) infolge Arbeitsunfähigkeit, an den übrigen Tagen teilweise infolge der Schwangerschaft ausgefallen. Da der nach der Arbeitsleistung im Vorvormonat August 1981 als unständiger Bezügebestandteil zustehende Betrag von 700,- DM höher ist als der nach § 11 Abs. 1 für den Monat Oktober 1981 maßgebende Durchschnitt von $(\frac{1}{12} \text{ von } 600,- \text{ DM } =) 406,35$ DM, ist der Betrag von 700,- DM zu zahlen. (Wäre der nach der tariflichen Regelung zustehende Betrag geringer als 406,35 DM, wäre die Differenz zwischen beiden Beträgen zusätzlich zu zahlen.)	
		Im November 1981 ist ein Teil der Arbeit an allen Tagen infolge der Schwangerschaft ausgefallen. Da der nach der Arbeitsleistung im Vorvormonat September 1981 als unständiger Bezügebestandteil zustehende Betrag von 360,- DM geringer ist als der nach § 11 Abs. 1 zustehende Durchschnitt, sind für diesen Monat 600,- DM zu zahlen; davon beruhen 360,- DM auf tariflichem Anspruch.	
		Im Dezember 1981 ist ein Teil der Arbeit an allen Tagen infolge der Schwangerschaft ausgefallen. Für diesen Monat steht der Aufschlag für 8 Arbeitsunfähigkeitstage aus dem Monat Oktober 1981 (= 80,- DM) zu. Dazu tritt die Differenz zwi-	
	Beginn der Schwangerschaft lt. ärztlichem Attest:	26. 7. 1981	
	Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber:	16. 9. 1981	
	Voraussichtliche Niederkunft lt. ärztlichem Attest:	21. 4. 1982	
	Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2:	10. 3. 1982	

16.9 Leistungen nach § 11 sind weder
 – Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind
 (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT),
 bzw.
 – ständige Lohnzulagen (§ 21 Abs. 4 Satz 1 MTL
 II/MTB II)
 bzw.
 – ständige Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 40 Abs. 1
 Buchst. b BMT-G)
 noch unständige Bezügebestandteile im Sinne
 des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT bzw. § 48
 Abs. 2 Buchst. b MTL II/MTB II bzw. § 67 Nr. 40
 Buchst. d BMT-G und somit bei der Bemessung
 der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohnes,
 der Krankenbezüge und der Zuwendung nicht zu
 berücksichtigen.

16.10 Der Durchschnittsverdienst nach Absatz 1 ist Ar-
 beitsentgelt im Sinne des Steuer- und Sozialver-
 sicherungsrechts sowie zusätzl. versorgungspflich-
 tig.

17. Zu § 13 (Mutterschaftsgeld)

17.1 Arbeitnehmerinnen, die bei Beginn der Schutz-
 frist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis
 stehen oder deren Arbeitsverhältnis während der
 Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig gelöst
 worden ist, erhalten während der Schutzfristen
 (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1) sowie für die Zeit eines
 Mutterschaftsurlaubs (§ 8a) auf Antrag (§ 18
 SGB I) ein Mutterschaftsgeld.
 Für Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzlichen
 Krankenversicherung versichert sind (Pflichtver-
 sicherte und freiwillig Versicherte), gelten die
 Vorschriften der Reichsversicherungsordnung
 (§§ 200 ff. RVO) unmittelbar.
 Für Arbeitnehmerinnen, die nicht in der gesetzli-
 chen Krankenversicherung versichert sind, gelten
 die Vorschriften der RVO infolge der Verwei-
 sung in § 13 Abs. 2 entsprechend, jedoch mit der
 Maßgabe, daß das Mutterschaftsgeld für die Zeit
 der Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1) insge-
 samt höchstens 400,- DM beträgt. Das Mutter-
 schaftsgeld wird ihnen zu Lasten des Bundes
 durch das Bundesversicherungsamt gezahlt.

17.2 Den für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zu-
 ständigen Krankenkassen (bei Arbeitnehmerin-
 nen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung
 versichert sind) bzw. dem Bundesversicherungs-
 amt (bei Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzli-
 chen Krankenversicherung nicht versichert sind)
 sind auf Anforderung unverzüglich die Angaben
 zu machen, die sie für die Berechnung der Höhe
 des Mutterschaftsgeldes benötigen.

17.3 Voraussetzung für den Anspruch auf Mutter-
 schaftsgeld für versicherte und nichtversicherte
 Arbeitnehmerinnen ist, daß in der Zeit zwischen
 dem zehnten und dem vierten Monat einschließ-
 lich dieser Monate vor der Entbindung für minde-
 stens zwölf Wochen Versicherungspflicht oder ein
 Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Mindest-
 dauer des Arbeitsverhältnisses (ruhendes Ar-
 beitsverhältnis genügt) von zwölf Wochen braucht
 in dem angegebenen Zeitraum nicht zusammen-
 hängend erbracht zu sein. Erforderlich ist nur,
 daß die zwölf Wochen in diesem Zeitraum liegen.
 Das gleiche gilt für die Mindestdauer der Versi-
 cherungspflicht. Die Voraussetzung ist auch er-
 füllt, wenn jeweils für weniger als zwölf Wochen
 ein Arbeitsverhältnis bzw. eine Versicherungspflicht
 nacheinander bestanden haben und die
 Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Versiche-
 rungspflicht (nicht freiwillige Weiterversiche-
 rung) zusammengezählt zwölf Wochen erge-
 ben. Zeiten, in denen Versicherungspflicht und
 ein Arbeitsverhältnis nebeneinander bestanden
 haben, werden jedoch nur einmal gerechnet.
 Der Bundesminister für Arbeit und Sozialord-
 nung hat in einem Bescheid vom 29. August 1968 –
 III b 3-3785.552 – 3747/68 – im Einvernehmen mit

16.7 Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur im Sinne des Absatzes 2 sind z. B. allgemeine Erhöhungen der Vergütungen und Löhne, die Gewährung der Grundvergütung nach einer höheren Lebensaltersstufe bzw. Stufe, allgemeine Erhöhungen des Ortszuschlages und die Gewährung des Monatstabellenlohnes nach einer höheren Dienstzeitstufe. Sind solche Erhöhungen während oder nach Ablauf des Bemessungszeitraumes, jedoch vor dem Tage eingetreten, von dem an Anspruch auf Weiterzahlung des Durchschnittsverdienstes besteht, ist der Durchschnittsverdienst so zu berechnen, als hätte die Erhöhung schon für den gesamten Berechnungszeitraum gegolten. Sind diese Erhöhungen dagegen erst während des Bezuges des Durchschnittsverdienstes eingetreten, sind sie erst vom Zeitpunkt des Wirksamwerdens an zu berücksichtigen.

16.8 Eine werdende Mutter, die sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung während der Schutzfrist vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2) bereit erklärt, hat während der Schutzfrist – weil sie während dieser Zeit Mutterschaftsgeld beziehen könnte – keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Durchschnittsverdienstes, sondern erhält das für die tatsächlich geleistete Arbeit zustehende Entgelt (vgl. Nr. 3.5).

	<p>dem Bundesminister der Finanzen und dem Bundesrechnungshof – vorbehaltlich einer anderen gerichtlichen Entscheidung – bestimmt, daß das Beamtenverhältnis hinsichtlich der zeitlichen Anspruchsvoraussetzung dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 200 Abs. 1 Satz 2 RVO gleichzusetzen ist. Dieser Bescheid wird von den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung angewendet. Das Urteil des Bundessozialgerichts vom 9. November 1977 – 3 RK 63/76 – greift nicht ein, da ihm ein anderer Sachverhalt zugrunde lag (die Klägerin stand zu Beginn der Schutzfrist als Studienreferendarin noch im Beamtenverhältnis).</p> <p>17.4 Im Gegensatz zur Regelung des § 5 Abs. 2 Satz 2 über eine vom Sechswochenzeitraum abweichende Dauer des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 bestimmt § 200 Abs. 3 Satz 4 RVO, daß sich die Bezugsdauer für das Mutterschaftsgeld während des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 entsprechend verlängert, nicht jedoch verkürzt, wenn sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung irrt. Eine Verkürzung der Sechswochenfrist hinsichtlich des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld ist mithin ausgeschlossen; diese Frist ist eine Mindestfrist.</p> <p>17.4.1 Die Regelung des § 200 Abs. 3 Satz 4 RVO (vgl. Nr. 17.4) hat keine praktische Auswirkung in den Fällen einer vorzeitigen Entbindung, in denen der Arbeitgeber Arbeitsentgelt (Vergütung oder Lohn, Urlaubsbzüge, Krankenbezüge für Angestellte) bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 gezahlt hat, weil nach § 200c Abs. 2 RVO Arbeitsentgelt den Anspruch auf Mutterschaftsgeld in der Regel zum Ruhen bringt (Arbeitsentgelt vor Mutterschaftsgeld).</p> <p>17.4.2 Eine Konkurrenz zwischen Krankenbezügen an Arbeiterinnen und Mutterschaftsgeld kann in den Fällen des § 200 Abs. 3 Satz 4 RVO (vgl. Nr. 17.4) dagegen nicht entstehen, weil nach der unabdingbaren Vorschrift des § 1 Abs. 3 Nr. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes (LFZG) der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nicht für den Zeitraum besteht, für den eine Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 hat (Mutterschaftsgeld vor Krankenbezüge für Arbeiterinnen). Diese Regelung hat § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 MTL II/MTB II bzw. § 34 Abs. 4 Unterabs. 5 BMT-G in Verbindung mit § 1 Abs. 3 Nr. 3 LFZG deklaratorisch übernommen. Entbindet also eine Arbeiterin, die bis zum Beginn der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 arbeitsunfähig krank war, vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, so ist die Sechs-Wochen-Frist für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld und ggf. Zuschuß zum Mutterschaftsgeld vom Tage der tatsächlichen Entbindung an zurückzurechnen. Wenn dadurch die Krankenbezüge für Arbeiterinnen überzahlt sind, ist die Überzahlung gegenüber der Krankenkasse (die sie mit dem Mutterschaftsgeld verrechnen kann) geltend zu machen bzw. gegen den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld aufzurechnen.</p> <p>Da die §§ 816 Abs. 2 BGB, 63 HGB bzw. 133c GewO keine dem § 1 Abs. 3 Nr. LFZG entsprechende Regelung enthalten, geht bei arbeitsunfähigen Angestellten der Anspruch auf Krankenbezüge – weil sie Arbeitsentgeltcharakter haben – dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld vor.</p> <p>17.4.3 Die gegenteilige Rechtsfolge (als in Nr. 17.4.1 und 17.4.2 dargestellt) tritt in den Fällen einer vorzeitigen Entbindung ein, in denen die Arbeitnehmerinnen bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 Krankengeld von ihrer Krankenkasse bezogen haben; denn neben Mutterschaftsgeld wird nach § 200c Abs. 1 RVO Krankengeld nicht gewährt (Mutterschaftsgeld vor Krankengeld). Das bedeutet, daß auch in diesen Fällen die Sechswochenfrist vom tatsächlichen Tage der Entbindung an zurückgerechnet wird und sich für die rückwirkende Verlängerung der Bezugsdauer der Anspruch von Krankengeld in</p>	<p>Mutterschaftsgeld mit der Folge wandelt, daß auch der Arbeitgeber für diese Verlängerungszeit nachträglich ggf. einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld zahlen muß. Ein für diese Verlängerungszeit ggf. gezahlter Krankengeldzuschuß (§ 42 Abs. 5 bis 11 MTL II/MTB II bzw. § 34 Abs. 4 BMT-G) ist zurückzufordern.</p> <p>17.5 Die Berechnung des der Arbeitnehmerin zustehenden Mutterschaftsgeldes ist von zwei Bezugsgrößen abhängig, und zwar</p> <ol style="list-style-type: none"> von dem Berechnungszeitraum (die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2) und von der Höhe des in diesem Zeitraum erzielten, um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsverdienstes. <p>17.6 Für die Berechnung des Zeitraums der letzten abgerechneten drei Kalendermonate ist von dem Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 unter Zugrundelegung des in dem Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme angenommenen mutmaßlichen Tages der Entbindung auszugehen, wenn die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung beantragt wird. Dieser Ausgangszeitpunkt bleibt auch dann maßgebend, wenn die Entbindung früher oder später eintritt. Wird die Leistung nach dem MuSchG erst nach der Entbindung (z. B. bei Frühgeburten) geltend gemacht, ist der tatsächliche Tag der Entbindung der Berechnung zugrunde zu legen (vgl. Urteil des BSG vom 10. September 1975 – 3 RK 69/74 – USK 75 117). Abgerechnet sind Zeiträume, für die das zu zahlende Arbeitsentgelt mit der Arbeitnehmerin abgerechnet worden ist. Nicht ausreichend ist es, wenn für bestimmte Zeitabschnitte das Entgelt durch bloße Abschlagszahlungen ganz oder teilweise geleistet wurde. Fallen in den Berechnungszeitraum Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, so bleiben diese Tage nach § 200 Abs. 2 Satz 3 RVO außer Ansatz (Ausfallzeiten). Die Begriffe „Kurzarbeit“ und „Arbeitsausfälle“ sind dieselben wie in § 11 Abs. 2 Satz 2.</p> <p>Hat das Arbeitsverhältnis, das zur Begründung des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld geführt hat, weniger als drei Monate gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen.</p> <p>17.7 Nach dem Urteil des BSG vom 9. September 1971 – 3 RK 84/69 – ist bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes nicht von einem arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff, sondern vom Entgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne (§§ 14, 17 SGB IV in Verbindung mit der Arbeitsentgeltverordnung) auszugehen.</p> <p>17.7.1 Arbeitsentgelt ist der in der regelmäßigen Arbeitszeit des Berechnungszeitraumes erzielte Arbeitsverdienst in Form von Gehalt, Lohn, Ausbildungsvergütung, Ausbildungsgeld oder Entgelt. Dabei ist es unerheblich, ob das Entgelt als Monats-, Stunden-, Akkord- oder Prämienverdienst gewährt wird. Zum Arbeitsentgelt gehört auch die Vergütung für Mehrarbeit, für geleistete Überstunden, für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, und zwar auch dann, wenn die Mehrarbeit usw. nicht regelmäßig geleistet wurde. Zulagen und Zuschläge zählen zum Arbeitsentgelt, soweit sie nicht als Ersatz von Aufwendungen gezahlt werden. Zum Arbeitsentgelt gehören ferner alle Zahlungen, die der Arbeitgeber im Berechnungszeitraum zum Ausgleich von Verdienstausfällen leistet, wenn durch sie ein Mindestverdienst an einem Tage verhindert wird, der nach § 200 Abs. 2 Satz 3 RVO sonst nicht zu berücksichtigen wäre. Hierzu gehören u. a. der Feiertagslohn nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen, die Lohnausfall-</p>
--	--	---

lerstattung für Personalratsmitglieder, die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn (nicht jedoch das Urlaubsgehalt oder eine Urlaubsabgeltung) sowie der nach § 11 gesicherte Durchschnittsverdienst.

17.7.2 Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers und vermögenswirksam angelegte Teile des Arbeitslohns der Arbeitnehmerin (§§ 3, 4 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes) sind Entgelt im Sinne des § 200 Abs. 2 Satz 1 RVO. Die Arbeitnehmer-Sparzulage (§ 12 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes) ist kein Entgelt in diesem Sinne.

17.7.3 Leistungen des Arbeitgebers zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Arbeitgeberzuschüsse, Arbeitgeberanteil bei Erhöhungsbeträgen, Umlagen zur VBL) gehören zum Arbeitsentgelt im Sinne des § 200 Abs. 2 Satz 1 RVO, soweit sie nach der Arbeitsentgeltverordnung sozialversicherungspflichtiges Entgelt sind. Danach sind pauschal versteuerte Umlagen in Höhe von 2,5 v. H. des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts, abzüglich des Zukunftssicherungsfreibetrags, als Arbeitsentgelt anzusehen. Wenn und soweit die Umlagen vom Arbeitnehmer versteuert werden, sind sie dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

17.7.4 Nicht zu dem Entgeltbegriff im Sinne des § 200 Abs. 2 Satz 1 RVO gehören der Arbeitgeberzuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 405 RVO sowie Aufwandsentschädigungen (z. B. Zehrgelder, Reisekosten, Beköstigungszulagen).

17.7.5 Einmalige Zuwendungen, die nach § 200 Abs. 2 Satz 3 RVO nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören, sind z. B. Zuwendungen nach den Zuwendungstarifverträgen, Urlaubsgelder, Jubiläumszuwendungen, Urlaubsabgeltungen, Überstundenpauschvergütungen nach Nr. 5 SR 2s BAT.

17.7.6 Änderungen in der Höhe der Vergütung bzw. des Lohnes, die in die Zeit des Bezuges von Mutterschaftsgeld fallen, werden bei der Bemessung nicht berücksichtigt. Rückwirkende Erhöhungen der Bezüge, die den ganzen oder einen Teil des Berechnungszeitraums betreffen, sind entsprechend zu berücksichtigen, wenn der Anspruch auf die Erhöhung vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 entstanden ist.

17.7.7 Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen kein oder ein verminderter Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben nach § 200 Abs. 2 Satz 3 RVO außer Ansatz. Dies gilt auch für die an diesen Tagen erzielten Minderverdienste. Tage mit Verdienstminderungen wegen verschuldeten Arbeitsversäumnissen und die entsprechend geringeren Arbeitsentgelte sind dagegen zu berücksichtigen.

17.8 Der für den Berechnungszeitraum ermittelte Bruttobetrag des Arbeitsentgelts ist um die gesetzlichen Abzüge zu vermindern. Zu den gesetzlichen Abzügen gehören die Lohnsteuer, die Kirchensteuer sowie die gesetzlichen Anteile der Arbeitnehmerin an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung (einschl. tatsächliche Beitragsanteile zu Ersatzkassen), zur gesetzlichen Rentenversicherung und an den Beiträgen nach dem AFG. Die Lohnsteuer ist in der Höhe zu berücksichtigen, wie sie vom Arbeitgeber nach den gesetzlichen Bestimmungen auf Grund der Eintragungen in der Lohnsteuerkarte für das Arbeitsentgelt in dem maßgebenden Berechnungszeitraum zu berechnen und einzubehalten war. Die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (z. B. freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, Lebensversicherung, Höherversicherung) und für die freiwillige Krankenversicherung nach den Vorschriften der RVO sowie der Arbeitnehmeranteil am Erhöhungsbetrag zur VBL, die gepfändeten Teile des Arbeitsentgelts und die vermögenswirk-

sam angelegten Teile des Arbeitsentgelts sind keine gesetzlichen Abzüge. Fällt in den Bemessungszeitraum eine nicht zu berücksichtigende einmalige Zuwendung (§ 200 Abs. 2 Satz 3 RVO), ist eine fiktive Berechnung des Nettoarbeitsentgelts vorzunehmen; dabei ist ggf. der sogenannte (steuerliche) Weihnachtsfreibetrag (z. Z. 600,- DM) bei der Lohn- und Kirchensteuer zu berücksichtigen.

Beispiel 1:

Bemessungszeitraum Dezember 1980:

Laufendes Arbeitsentgelt	2 000,- DM
Zuwendung	600,- DM
Dezemberbezüge insgesamt	2 600,- DM

a) Beitragspflichtiges Entgelt
(2 600,- DM abzgl. 100,- DM Freibetrag)*) 2 500,- DM

b) Steuerpflichtiges Entgelt
(2 600,- DM abzgl. 600,- DM Freibetrag)**) 2 000,- DM

c) Brutto-Arbeitsentgelt,
von dem das fiktive Netto-Arbeits-
entgelt als Bemessungsgrundlage für
das Mutterschaftsgeld zu ermitteln ist:
2 000,- DM

aa) beitragspflichtiges Entgelt 2 000,- DM

bb) steuerpflichtiges Entgelt 1 400,- DM.

Beispiel 2:

Bemessungszeitraum Dezember 1980:

Laufendes Arbeitsentgelt	2 000,- DM
Zuwendung	300,- DM
Dezemberbezüge insgesamt	2 300,- DM

a) Beitragspflichtiges Entgelt
(2 300,- abzgl. 100,- DM Freibetrag)*) 2 200,- DM

b) Steuerpflichtiges Entgelt
(2 300,- abzgl. 600,- DM Freibetrag)**) 1 700,- DM

c) Brutto-Arbeitsentgelt,
von dem das fiktive Netto-Arbeits-
entgelt als Bemessungsgrundlage für das
Mutterschaftsgeld zu ermitteln ist: 2 000,- DM.

aa) beitragspflichtiges Entgelt 2 000,- DM,

bb) steuerpflichtiges Entgelt 1 400,- DM.

Beispiel 3:

Bemessungszeitraum Dezember 1980:

Laufendes Arbeitsentgelt	2 000,- DM,
keine Zuwendung.	

a) Beitragspflichtiges Entgelt
(keine Zuwendung, infogedessen
auch keine Berücksichtigung des
Weihnachtsfreibetrages in der
Sozialversicherung)*) 2 000,- DM

b) Steuerpflichtiges Entgelt
(2 000,- DM abzgl. 600,- DM)**) 1 400,- DM

c) Brutto-Arbeitsentgelt,
von dem das fiktive Netto-Arbeits-
entgelt als Bemessungsgrundlage für das
Mutterschaftsgeld zu ermitteln ist: 2 000,- DM.

aa) beitragspflichtiges Entgelt 2 000,- DM,

bb) steuerpflichtiges Entgelt 1 400,- DM.

Anmerkungen:

*) Nicht zum beitragspflichtigen Entgelt gehören gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 der Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung Zuwendungen, die aus Anlaß des Weihnachtsfestes in der Zeit vom 8. November bis 31. Dezember gezahlt werden, soweit sie insgesamt 100,- DM nicht übersteigen. Da jedoch einmalige Zuwendungen nicht berücksichtigungsfähig sowohl beim Mutterschaftsgeld als auch beim Zu- schuß zum Mutterschaftsgeld sind, ist der sozialversicherungsrechtliche Weihnachtsfreibetrag insoweit bedeutungslos.

**) Nach § 19 Abs. 3 Einkommensteuergesetz ist vom Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer in der Zeit vom 8. November bis 31. Dezember zufließt, ein Weihnachts-Freibetrag abzuziehen, und zwar unabhängig davon, ob eine Zuwendung aus Anlaß des Weihnachtsfestes gezahlt wird oder nicht.

17.9 Für die Ermittlung des Mutterschaftsgeldes ist das nach den vorstehenden Hinweisen unter Nr. 17.8 errechnete Nettoarbeitsentgelt von der Krankenkasse auf den Kalendertag unzurechnen (kalendertägliches Durchschnittsarbeitsentgelt). Sind im Berechnungszeitraum keine Ausfallzeiten enthalten, wird der Monat zu 30 Kalendertagen ohne Rücksicht darauf angesetzt, ob die Arbeitswoche der Arbeitnehmerin fünf oder sechs Tage beträgt und ob der betreffende Monat mehr oder weniger als 30 Kalendertage hat (vgl. § 180 Abs. 1 RVO).

Das gesamte Nettoarbeitsentgelt des Berechnungszeitraums ohne Ausfallzeiten wird daher bei monatlicher Abrechnung durch 90 (3 Kalendermonate \times 30 Tage) geteilt. Der Divisor von 90 verringert sich nur dann, wenn sich nach § 200 Abs. 2 Satz 3 RVO auch der Berechnungszeitraum verringert, und zwar um die Zahl der Tage, um die der Berechnungszeitraum zu verkürzen ist.

17.10 Während der Zeit des Bezuges von Mutterschaftsgeld werden – bei weiterbestehendem Versicherungsschutz – Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und zur Rentenversicherung, Beiträge nach dem AFG sowie Umlagen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht erhoben (§ 383 RVO, § 1385 Abs. 4a RVO, § 112 Abs. 4a AVG, § 175 AFG, § 8 Abs. 1 und 5 VersorgungstV bzw. § 7 Abs. 1 und 5 VersTV-G). Dies gilt auch für während des Bezugs von Mutterschaftsgeld gezahlte einmalige Leistungen (z. B. Urlaubsgeld, Zuwendung). Von den einmaligen Leistungen ist jedoch, soweit sie zusätzlungsversorgungspflichtiges Entgelt sind, die Umlage zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu entrichten. Erhält die Arbeitnehmerin in dem Zeitraum, für den ihr Mutterschaftsgeld zusteht, aufgrund freiwilliger Weiterarbeit während der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 (vgl. Nr. 3.3 und Nr. 3.5) Arbeitsentgelt, sind hiervon Beiträge zur Sozialversicherung und Umlagen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abzuführen.

17.11 Bei Arbeitnehmerinnen, die schon vor Beginn der Mutterschutzfrist arbeitsunfähig erkrankt sind, endet die Zahlung der Krankenbezüge (§ 37 BAT, § 42 MTL II/MTB II, § 34 BMT-G) mit Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2. Dauert die Krankheit über das Ende der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 bzw. das Ende des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a hinaus an, sind mit Ablauf der Schutzfrist bzw. des Mutterschaftsurlaubs die Krankenbezüge für den nach § 37 Abs. 2 BAT bzw. § 42 Abs. 6 bis 10 MTL II/MTB II bzw. § 34 Abs. 4 BMT-G zulässigen verbleibenden Anspruchszeitraum weiterzuzahlen.

Aus der Formulierung in § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT und in § 42 Abs. 6 MTL II/MTB II bzw. § 34 Abs. 4 Unterabs. 2 BMT-G („Die Krankenbezüge bzw. der Krankengeldzuschuß werden bzw. wird bis zum Ende der ... Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt“) ergibt sich, daß die Fristen nach den genannten Vorschriften durchzurechnen sind, d. h. durch die Mutterschutzfristen keine Unterbrechung und keine entsprechende Verlängerung erfahren. Dies gilt auch bei einer Erkrankung innerhalb der Schutzfristen bzw. des Mutterschaftsurlaubs, die über das Ende der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 bzw. das Ende des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a hinaus andauert. § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT bzw. § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 MTL II/MTB II bzw. § 34 Abs. 3 BMT-G bleibt unberührt.

17.12 Das kalendertägliche Mutterschaftsgeld ist vom ersten Tage des Sechswochenzeitraums an zu gewähren, und zwar auch dann, wenn dies bei einer Tätigkeit in der Fünftagewoche ein arbeitsfreier Samstag oder Sonntag ist. Es wird darauf hingewiesen, daß bei Angestellten entsprechend der Bestimmung des § 36 Abs. 2 BAT der letzte Tag der Zahlung der Vergütung und der erste Tag der Zahlung des Mutterschaftsgeldes unmittelbar aufeinander folgen, während bei Arbeitnehmerinnen in den in Satz 1 genannten Fällen die Lohnzahlung nach § 30 Abs. 3 Buchst. b MTL II/MTB II bzw. § 25 Abs. 2 Unterabs. 2 BMT-G mit Ablauf des Freitags einzustellen ist und die Zahlung des Mutterschaftsgeldes erst ab Sonntag oder Montag (entsprechend dem Entbindungstag) erfolgt. Eine Schlechterstellung gegenüber den Angestellten besteht hierbei jedoch nicht, da die Arbeitnehmerin ihren auf die Woche entfallenden Anteil des Monatsstabellenlohns bis zum Sonntag bereits während der fünf Arbeitstage dieser Woche verdient hat.

18.1 Zu § 14 (Zuschuß zum Mutterschaftsgeld)

Das Mutterschaftsgeld, das die Krankenkasse der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmerin während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 zu zahlen hat, ist auf höchstens 25,- DM für jeden Kalendertag begrenzt. Das vom Bundesversicherungsaamt der nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmerin während der Schutzfristen zu zahlende Mutterschaftsgeld ist auf insgesamt 400,- DM begrenzt. War das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt in dem maßgebenden Berechnungszeitraum (§ 14 Abs. 1 Satz 2) höher als 25,- DM für den Kalendertag, hat der Arbeitgeber einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld in Höhe des Unterschiedsbetrages zu zahlen. Ist das Mutterschaftsgeld für die Zeit der Beschäftigungsverbote (§ 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1) auf insgesamt 400 DM begrenzt, wird der kalendertägliche Zuschuß aus dem Unterschied zwischen 25,- DM und dem maßgebenden Arbeitsentgelt (vgl. Nrn. 18.4 bis 18.7) berechnet.

18.2 Voraussetzungen für den Anspruch der Arbeitnehmerin auf den Zuschuß des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld sind das Bestehen des Arbeitsverhältnisses und der Anspruch auf Mutterschaftsgeld während der Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1. Hinsichtlich des Anspruchsgrundes und der Anspruchsdauer ist entscheidend, ob und für welche Zeit die Arbeitnehmerin nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat. Der Anspruch auf den Zuschuß gegen den Arbeitgeber ist aber dem Grunde, der Dauer und der Höhe nach nicht von der tatsächlichen Gewährung und Zahlung des Mutterschaftsgeldes durch den Verpflichteten abhängig. Der Arbeitgeber muß daher ggf. prüfen, ob die Arbeitnehmerin einen Rechtsanspruch auf Mutterschaftsgeld hat. Auch die Berechnung, die für die Bemessung des Mutterschaftsgeldes zugrunde gelegt worden ist, ist für den Arbeitgeber nicht bindend (vgl. auch Nr. 18.4). Bei zulässiger Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 erhalten Frauen den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1. zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

18.3 Das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes (§ 200a RVO) oder als einmalige Leistung (§ 200b RVO) löst keine Ansprüche auf einen Zuschuß durch den Arbeitgeber aus.

18.4 Bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist nicht vom sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff (vgl. § 13), sondern vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen. Zum arbeitsrechtlichen Entgelt gehören alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Entgeltteile, auch soweit sie nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen und kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt sind, z. B. die steuerfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit. Zum arbeitsrechtlichen Entgelt gehören nicht Leistungen des Arbeitgebers zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Arbeitgeberzuschüsse, Arbeitgeberbeiträge, Umlagen zur VBL) und der Zuschuß nach § 405 RVO.

Einmalige Zuwendungen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen kein oder ein verminderter Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben nach § 14 Abs. 1 Satz 3 außer Betracht; die Hinweise unter Nrn. 17.7.5 und 17.7.7 gelten entsprechend.

18.5 Der Bruttbetrag des Arbeitsentgelts ist um die daraus zu erreichenden gesetzlichen Abzüge zu vermindern. Hierzu gehören die Lohnsteuer (vgl. hierzu auch Nr. 17.8 Satz 3), die Kirchensteuer sowie die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und nach dem AFG. Als Arbeitnehmeranteil am Pflichtbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung gilt bei Mitgliedern von Ersatzkassen der tatsächlich von der Versicherten zu tragende Anteil des Krankenkassenbeitrags, nicht jedoch der Beitragsanteil, der sich im Falle einer Versicherung bei einer Pflichtkrankenversicherung ergeben würde.

Die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (z. B. freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, Lebensversicherung, Höherversicherung), für die freiwillige Krankenversicherung nach den Vorschriften der RVO sowie der Arbeitnehmeranteil am Erhöhungsbetrag zur VBL, die gepfändeten Teile des Arbeitsentgelts und die vermögenswirksam angelegten Teile des Arbeitsentgelts sind keine gesetzlichen Abzüge.

Fällt in den Berechnungszeitraum eine nicht zu berücksichtigende einmalige Zuwendung (§ 14 Abs. 1 Satz 3), ist eine fiktive Berechnung des Nettoarbeitsentgelts vorzunehmen; die Hinweise unter Nr. 17.8 gelten entsprechend.

18.6 Der nach den vorstehenden Hinweisen unter Nr. 18.5 errechnete Betrag des Nettoarbeitsentgelts ist entsprechend den Hinweisen unter Nr. 17.9 auf Kalendertage (KT) umzurechnen (vgl. hierzu den Beschluß der 5./78 Mitgliederversammlung der TdL am 14. September 1978 zu Punkt 31 der Tagessordnung).

Beispiel 1:

Mai (keine Entgeltkürzung)	netto 2000,- DM (30 KT)
Juni (keine Entgeltkürzung; einschl. Überstunden)	netto 2500,- DM (30 KT)
Juli (keine Entgeltkürzung; einschl. Bereitschaftsdienst)	netto 2300,- DM (30 KT)
	6800,- DM : 90 KT
Netto-Arbeitsentgelt je Kalendertag	<u>75,56 DM</u>

Beispiel 2:

Mai (Ablauf der Krankenbezüge mit dem 18.5., Wiederaufnahme der Vergütungszahlung am 27.5.)	netto 1500,- DM (22 KT)
Juni (keine Entgeltkürzung)	netto 2000,- DM (30 KT)
Juli (Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge vom 10. bis 14.7.)	netto 1600,- DM (25 KT)
	5100,- DM : 77 KT
Netto-Arbeitsentgelt je Kalendertag	<u>66,23 DM</u>

18.7 Die Höhe des kalendertäglich zu zahlenden Zuschusses ist die Differenz zwischen diesem Nettoarbeitsentgelt und dem Betrag von 25,- DM.

18.8 Der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld ist während der Schutzfrist auch für Zeiten zu zahlen, für die das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse teilweise einbehalten wird, weil der Versicherten Hilfe und Wartung durch eine Hauspflegerin gewährt werden (§ 199 Abs. 2 RVO). Der Berechnung des Zuschusses ist in solchen Fällen ebenfalls ein Mutterschaftsgeld von 25,- DM je Kalendertag zugrunde zu legen.

18.9 Beim Vorliegen mehrerer Arbeitsverhältnisse ist im Benehmen mit der Krankenkasse bzw. mit dem oder den anderen Arbeitgebern der Zuschuß von dem Gesamtnettoarbeitsentgelt zu berechnen und im Verhältnis der Nettoarbeitsentgelte aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen von den einzelnen Arbeitgebern zu tragen.

18.10 Die Dauer des Anspruchs auf den Zuschuß ist von der Dauer des Anspruchs auf das Mutterschaftsgeld abhängig. Vorzeitig erlischt der Anspruch mit dem Tode der Frau (vgl. § 200c Abs. 3 RVO) sowie mit der zulässigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 14 Abs. 2).

18.11 Der vom Arbeitgeber zu zahlende Zuschuß zum Mutterschaftsgeld unterliegt nicht der Einkommensteuer (§ 3 Nr. 1 Buchst. d EStG 1981) und ist somit auch nicht lohnsteuerpflichtig. Er ist weder sozialversicherungspflichtiges (§ 14 SGB IV) noch zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 8 Abs. 5 Versorgungs-TV bzw. § 7 Abs. 5 VersTV-G).

18.12 Der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld kann vermögenswirksam angelegt werden. Zutreffendfalls ist auch die Arbeitnehmer-Sparzulage zu zahlen. Ein Anspruch auf Weiterzahlung der vermögenswirksamen Leistungen und des Zuschusses des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 405 RVO besteht nicht für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin nur Mutterschaftsgeld, ggf. mit dem Zuschuß nach § 14, erhält, weil die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen und des Zuschusses nach § 405 RVO einen Anspruch auf Vergütung, Lohn, Urlaubsvergütung, Urlaubslohn oder Krankenbezüge voraussetzt. Vermögenswirksame Leistungen und der Zuschuß nach § 405 RVO sind jedoch weiterzuzahlen für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin während der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 auf eigenen Wunsch weiterarbeitet und deshalb Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

18.13 Änderungen in der Höhe der Vergütung bzw. des Lohnes, die in die Zeit des Bezuges von Mutterschaftsgeld fallen, werden nicht berücksichtigt (vgl. hierzu auch Nr. 17.7.6).

18.14 Für den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gelten die allgemeinen Regeln über arbeitsvertragliche Entgeltansprüche. Der Zuschuß ist deshalb pfändbar und unterliegt dem Pfändungsschutz wie sonstiges, in Geld zahlbares Arbeitseinkommen. In dem Umfang, in dem der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld pfändbar ist, kann er auch abgetreten, verpfändet oder aufgerechnet werden.

19. Zu § 16 (Freizeit für Untersuchungen)

19.1 Auf die Verpflichtung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmerin die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftshilfe erforderlich ist (Satz 1), wird besonders hingewiesen. Eine Verpflichtung zur Freistellung besteht nicht, wenn die Untersuchungen außerhalb der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin durchgeführt werden können.

19.2 Für die infolge der Freizeitgewährung versäumten Arbeitsstunden ist das Arbeitsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip so fortzuzahlen, als ob die Arbeitnehmerin während dieser Zeit tatsächlich gearbeitet hätte (Satz 2).

20. Zu § 19 (Auskunft)

Auf die Auskunftspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde (Absatz 1) und auf die Pflicht des Arbeitgebers zur Aufbewahrung der Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei

Jahren nach der letzten Eintragung (Absatz 2) wird hingewiesen. Aufbewahrungsfristen auf Grund anderer Bestimmungen bleiben unberührt.

21. **Zu § 20 (Aufsichtsbehörden)**

Aufsichtsbehörden im Sinne des Gesetzes sind die für die Beschäftigungsstellen örtlich zuständigen Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter.

22. **Zu § 24 (in Heimarbeit Beschäftigte)**

Die Hinweise gelten für Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Arbeitgebers jeweils der Auftraggeber tritt.

Mein RdErl. v. 5. 7. 1968 (SMBI. NW. 20310) wird aufgehoben.

– MBI. NW. 1983 S. 904

II.

Hinweis

Inhalt des Gesetz- und Verordnungsblattes für das Land Nordrhein-Westfalen

Nr. 21 v. 7. 6. 1983

(Einzelpreis dieser Nummer 1,80 DM zuzügl. Portokosten)

Glied.-Nr.	Datum		Seite
2010	30. 5. 1983	Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Bestimmung von Vollstreckungsbehörden für die Beitung rückständiger Rundfunkgebühren	188
210		Berichtigung des Meldegesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Meldegesetz NW – MG NW) vom 5. Juli 1982 (GV. NW. S. 474/SGV. NW. 210)	188
216 2023	2. 5. 1983	Verordnung über die Zulassung von Jugendämtern bei den Städten Dormagen und Kaarst	188
223	11. 5. 1983	Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Bildungsgang und die Abiturprüfung am Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife – APO-Kolleg)	188
7125	10. 5. 1983	Erste Verordnung zur Änderung der Kehr- und Überprüfungsordnung	188
97	10. 5. 1983	Verordnung NW TS Nr. 2/83 zur Änderung der Verordnung NW TS Nr. 2/76 über einen Tarif für die Beförderung von Bergen im allgemeinen Güternahverkehr in Nordrhein-Westfalen	189

– MBI. NW. 1983 S. 918.

Einzelpreis dieser Nummer 3,80 DM

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den August Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für

Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 82, Tel. (0211) 68 88/238 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

Bezugspreis halbjährlich 70,80 DM (Kalenderhalbjahr), Jahresbezug 141,60 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10. für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim Verlag vorliegen.

Die genannten Preise enthalten 6,5% Mehrwertsteuer

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 82, Tel. (0211) 68 88/241, 4000 Düsseldorf 1

Einzellieferungen gegen Voreinsendung des vorgenannten Betrages zuzügl. Versandkosten (je nach Gewicht des Blattes), mindestens jedoch DM 0,80 auf das Postscheckkonto Köln 85 16-507. (Der Verlag bittet, keine Postwertzeichen einzusenden.) Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgegeben von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 4000 Düsseldorf 1
Verlag und Vertrieb: August Bagel Verlag, Grafenberger Allee 82, 4000 Düsseldorf 1

Druck: A. Bagel, Graphischer Großbetrieb, 4000 Düsseldorf 1

ISSN 0341-194 X