

Urteil

LAG Schleswig-Holstein, §§ 3 I, 11

MuSchG

Mutterschutzlohn bei schikanösem Arbeitgeber

Mißachtet ein Arbeitgeber die Rechte einer Schwangeren und zwingt sie zu gerichtlichen Auseinandersetzungen, kann ihre psychische Gesundheit gefährdet sein und gem. § 3 Abs. 1 MuSchG ein Beschäftigungsverbot vorliegen, welches zum Anspruch auf Mutterschutzlohn gem. § 11 MuSchG führt.

LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 7.12.1999 – 1 Sa 464/99 – rkr

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten [...] um die Frage, ob der Klägerin für die Zeit vom 7.12.1998 bis 17.4.1999 Mutterschutzlohn zusteht.

Die Klägerin wurde von der Beklagten zum 1.10.1998 als gastgewerbliche Mitarbeiterin für ihren systemgastronomischen Betrieb eingestellt. [...] Am 7.12.1998 bescheinigte der Zeuge Dr. Sch., daß bei ihr wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG bis zur Entbindung bestehe. [...] Am 30.3.1999 stellte die Zeugin Dr. S. eine Bescheinigung mit folgendem Inhalt aus: „Eine Stellungnahme im Nachhinein zu der ärztlichen Bescheinigung von Herrn Dr. Sch. ist nicht möglich. Da die Patientin St. psychisch und physisch nicht belastbar ist, halte ich ein generelles Beschäftigungsverbot für erforderlich, um das Leben der Mutter und des Kindes nicht zu gefährden.“

Aus den Gründen:

Die zulässige Berufung ist im wesentlichen unbegründet.

Die Klägerin hat für den in zweiter Instanz noch streitigen Zeitraum Anspruch auf Arbeitsentgelt gemäß § 11 Abs. 1 MuSchG i.V.m. § 3 Abs. 1 MuSchG.

1. Die letztgenannte Vorschrift bestimmt, daß werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung schließen sich gegenseitig aus. Beruhen die Beschwerden auf der Schwangerschaft, so kommt es darauf an, ob es sich um einen krankhaften Zustand handelt, der zur Arbeitsunfähigkeit der Schwangeren führt. Ist dies der Fall, so ist kein Beschäftigungsverbot auszusprechen, sondern krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Haben die Schwangerschaftsbeschwerden dagegen keinen Krankheitswert oder führen sie nicht zur Arbeitsunfähigkeit, so kommt das Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG in Betracht (BAG, Urteil v. 1.10.1997 – 5 AZR 685/96 – EzA § 3 MuSchG Nr. 4).

[...]

Bei der Entscheidung, ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder die Schwangere – im Vorfeld krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit – mit der Arbeit aussetzen muß, um Mutter oder Kind vor andernfalls zu befürchtenden Schäden zu schützen, ist dem Arzt ein Beurteilungsspielraum einzuräumen (BAG, Urteil v. 31.7.1996 – 5 AZR 474/95 – EzA § 3 MuSchG Nr. 2).

Die Beweislast dafür, daß die Voraussetzungen für den Ausspruch eines Beschäftigungsverbotes in Wahrheit nicht vorgelegen haben, liegt beim Arbeitgeber (BAG, Urteil v. 1.10.1997 – 5 AZR 685/96 -, a.a.O., m.w.N.). [...]

Anscheinend befand sich die Klägerin in einem Grenzbereich zur Arbeitsunfähigkeit. Darauf deutet auch die Aussage des Zeugen Dr. Sch. hin, daß sie eine reaktive Depression entwickelte. Hier kommt der Beurteilungsspielraum des Arztes zum Tragen die verbleibenden Zweifel gehen zu Lasten der Beklagten. [...]

Die Beklagte hat die Rechte der schwangeren Klägerin mißachtet und sie zu gerichtlichen Auseinandersetzungen gezwungen. Das Arbeitsverhältnis wurde entgegen § 9 Abs. 1 MuSchG gekündigt. Der Lohn für die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit, für die Zeit des Annahmeverzuges und für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wurde ihr vorenthalten. Es wurde dann zwar ein Anerkenntnis abgegeben, aber in der Folgezeit doch nicht gezahlt. Die Klägerin kam nicht umhin, die Zwangsvollstreckung einzuleiten. Das Anerkenntnisurteil wurde schließlich sogar angefochten, und zwar mit einer Begründung, die völlig neben der Sache lag, da es gar nicht die Zeit ab Ausspruch des Beschäftigungsverbotes betraf, sondern den Zeitraum davor.

Ein solcher Konflikt wäre selbst für eine nicht schwangere Arbeitnehmerin eine schwere Belastung gewesen. Um so größer muß der Druck, der von dieser Situation ausging, für die schwangere Klägerin gewesen sein. Wie die Zeugin Dr. S. erläuterte, besitzt jemand, der schwanger ist, eine größere Sensibilität und reagiert viel empfindlicher als jemand, der nicht schwanger ist. [...] Der Arbeitgeber stand ihr offenkundig feindselig gegenüber.

Es erscheint der Kammer plausibel, daß bei einer schwangeren Arbeitnehmerin in einer solchen Situation zumindest die psychische Gesundheit gefährdet ist. [...]