

Mutterschutz

(MuSchG, MuSchArbV)

Durch den gesetzlichen Mutterschutz genießen (werdende) Mütter und ihre Kinder besonderen Schutz vor Gefährdungen und gesundheitlichen Schädigungen am Arbeitsplatz. Dies wird unter anderem durch die sogenannten **Mutterschutzfristen**, finanzielle Absicherung durch **Mutterschaftsgeld** und Schutz vor Arbeitsverlust realisiert. Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Damit Betroffene diesen Schutz in Anspruch nehmen können, müssen sie dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den errechneten Geburtstermin mitteilen, sobald ihnen dies bekannt ist. Die Kosten für die dafür benötigten ärztlichen Zeugnisse trägt der Arbeitgeber.

Seit 2018 gilt der Mutterschutz auch für Schülerinnen und Studentinnen, wenn Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgegeben wird oder sie sich im Pflichtpraktikum befinden. Allerdings steht es Ihnen frei am Unterricht oder Vorlesungen teilzunehmen sowie Klausuren zu schreiben. Ein striktes Beschäftigungsverbot gilt hier daher nicht.

Des Weiteren werden jetzt auch weitere arbeitnehmerähnliche Personen, Frauen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Praktikantinnen und Frauen in betrieblicher Berufsbildung in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes fallen. Zudem wird klargestellt, dass die mutterschutzrechtlichen Regelungen beispielsweise auch für Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes oder für Entwicklungshelferinnen gelten.

Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist beginnt **6 Wochen** vor der Entbindung und endet **8 Wochen** nach der Geburt.

Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist um 12 Wochen nach der Geburt.

Seit 01.01.2017 verlängert sich der Mutterschutz von 8 auf 12 Wochen nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung, um zu berücksichtigen, dass eine solche Geburt mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen einhergeht. Hinzu kommt der höhere Pflegebedarf von behinderten Kindern.

Falls die werdende Mutter dies ausdrücklich wünscht, kann sie auch noch bis 6 Wochen vor der Geburt arbeiten. Nach der Geburt besteht jedoch absolutes Beschäftigungsverbot.

Bei einer vorzeitigen Geburt verlängert sich die Schutzfrist um die Zeit, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen wurde.

Bei einer Überschreitung des errechneten Geburtstermins verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht.

Unter einer **Frühgeburt** im medizinischen Sinn wird ein Kind verstanden, das bei der Geburt weniger als 2.500 Gramm wiegt oder das wegen nicht voll ausgebildeter Reifezeichen einer erweiterten Pflege bedarf.

Auch bei einer Totgeburt haben Betroffene Anspruch auf Mutterschutz. Von Totgeburt wird ab einem Geburtsgewicht von über 500 Gramm gesprochen. Die Mutter kann frühestens 2 Wochen nach der Entbindung wieder arbeiten, wenn aus medizinischer Sicht nichts dagegen spricht und sie dies ausdrücklich wünscht.

Von einer Fehlgeburt spricht man, wenn das Geburtsgewicht unter 500 Gramm liegt und keine Lebensmerkmale nachweisbar sind. Bei einer Fehlgeburt haben Frauen keinen Anspruch auf Mutterschutz. Wenn sie nach der Entbindung unter körperlichen oder/und seelischen Problemen leiden, können sie sich arbeitsunfähig schreiben lassen.

Beschäftigungsverbote

Die allgemeinen Schutzfristen gelten für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen. Werdende Mütter dürfen zudem vor der Entbindung **generell** keine der folgenden Tätigkeiten ausführen:

- schwere körperliche Tätigkeiten
 - insbesondere Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm und gelegentlich mehr als 10 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel in irgendeiner Form bewegt werden
 - nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, wenn diese Arbeit 4 Stunden überschreitet
 - Arbeiten, die eine erhebliche Streckung oder Beugung beinhalten, oder bei denen man sich dauernd hockend oder gebückt halten muss
 - Arbeiten, die erhöhte Unfallgefahren oder die Wahrscheinlichkeit an einer Berufskrankheit zu erkranken mit sich bringen

- nach Ablauf des 3. Monats Arbeit mit Beförderungsmitteln (z. B. Taxifahren)
- Arbeiten, die in einem vorgegeben Tempo erledigt werden müssen

- Arbeiten, bei denen sie schädlichen, gesundheitsgefährdenden Dingen ausgesetzt sind (z. B. Gase, Kälte, Lärm)
- Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich (bei Schwangeren unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich)
- Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr und eine Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen.

Ausnahmeregelungen gibt es seit 01.01.2017 in allen Bereichen, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit gängig ist, z. B. Gastronomie und Pflege. Voraussetzung ist, dass als Ausgleich ein anderer freier Tag gewährt wird und die Schwangere nicht alleine im Dienst arbeitet. Die Entscheidung an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten obliegt der Schwangeren und kann jederzeit widerrufen werden.

In den Abendzeiten zwischen 20 und 22 Uhr ist eine Beschäftigung seit 01.01.2018 nur möglich, wenn die Schwangere zustimmt, eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt und unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet der Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder

Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. Diese kann Ausnahmen der genannten Beschäftigungsverbote bewilligen, wenn keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Mutter und Kind zu befürchten sind.

Voreilige Arbeitsverbote, die vom Arbeitgeber, insbesondere in Gesundheitsberufen und Laboren, in der Vergangenheit frühzeitig ausgesprochen wurden, benötigen seit 01.01.2017 die Zustimmung der werdenden Mutter. Vorrang hat zukünftig die sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. danach das Angebot eines Arbeitsplatzwechsels. Erst wenn beide Maßnahmen erfolglos bleiben, kann ein vorgezogenes Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Sind Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind durch eine weitere Beschäftigung gemäß eines ärztlichen Attests gefährdet, kann ein **individuelles Beschäftigungsverbot** erteilt werden. Die Arbeitstätigkeit vor der Geburt wird dann teilweise oder komplett untersagt. Dazu muss der Gesundheitszustand der Schwangeren in direktem Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit stehen.

Stillende Mütter

Auch der Arbeitseinsatz stillender Mütter ist im Mutterschutzgesetz geregelt. So dürfen sie weder mit bestimmten Gefahrenstoffen in Kontakt kommen, noch körperlich schwere belastende Tätigkeiten durchführen. Arbeiten, die in einem vorgegebenen Tempo erledigt werden müssen, sind ebenso wenig möglich wie Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit (Ausnahmeregelungen in entsprechenden Berufen).

Betroffene dürfen zudem auf Wunsch Stillpausen einlegen, mindestens 2 Mal täglich eine halbe Stunde oder 1 Mal pro Tag 1 Stunde. Bei einer Arbeitszeit über 8 Stunden erhöht sich die Stillzeit. Die Stillzeit darf zu keinem Verdienstausfall führen und muss nicht vor- oder nachgearbeitet werden.

Kündigungsverbot

Frauen darf in der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von **4 Monaten** nach der Entbindung bis auf wenige Ausnahmefälle (z. B. bei Insolvenz) nicht gekündigt werden, sofern dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt wurde.

Seit 01.01.2017 gilt dies auch nach Fehlgeburten ab der 12. Schwangerschaftswoche, unabhängig vom Gewicht des Fötus.

Das Kündigungsverbot gilt auch dann, wenn die werdende Mutter den Arbeitgeber innerhalb von 2 Wochen **nach** der Kündigung informiert!

Urlaubsanspruch

Auch in dem Zeitraum, in dem eine werdende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbots nicht arbeiten kann, entsteht ein Urlaubsanspruch. Dieser darf nicht gekürzt werden. Betroffene können ihren Urlaub nach dem Mutterschutz oder der **Elternzeit** nehmen.

Arbeitsbefreiung bei Untersuchungen

Der Arbeitgeber muss werdende Mütter für Untersuchungen, welche die Schwangerschaft betreffen, freistellen, ohne dass dafür ein Entgeltausfall eintreten darf.

Mutterschutzlohn

Kann eine werdende Mutter wegen eines generellen oder individuellen Beschäftigungsverbots nicht mehr oder nur noch teilweise arbeiten, hat sie Anspruch auf den sogenannten **Mutterschutzlohn**. Sie erhält dann mindestens den durchschnittlichen Bruttoverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate bei monatlicher Gehaltszahlung.

Anlaufstellen und weitere Informationsquellen

Bei Fragen bezüglich der Anwendung des Mutterschutzgesetzes können Sie sich an die Gewerbeaufsichtsämter oder die staatlichen Arbeitsschutzämter der Länder wenden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet vertiefende Beratung am Servicetelefon an von Montag bis Donnerstag 9 - 18 Uhr unter Tel:

(030) 20179130

oder per Fax: (030) 185554400

oder per E-Mail unter info@bmfsfjservice.bund.de

Weitere Informationen gibt es auch unter

<http://www.familien-wegweiser.de>

Die neueste Version des Artikels finden Sie unter:

http://www.neuraxwiki.de/artikel/details/227_Mutterschutz.html

neuraxFoundation gemeinnützige GmbH

Elisabeth-Selbert-Str. 23

D-40764 Langenfeld

Telefon: 02173 - 999 85 00

E-Mail: info@neuraxWiki.de

Internet: www.neuraxWiki.de