

Merkblatt Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen.

Geltungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gilt für **alle schwangeren Arbeitnehmerinnen**. Dazu gehören auch Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Schüler.

Letztere allerdings nur unter der Voraussetzung, dass Ablauf, Zeit und Ort der Ausbildungsveranstaltung von der Ausbildungsstelle genau vorgegeben sind.

Arbeitsverhältnis

Ebenso unwesentlich ist die Art des Arbeitsverhältnisses. Ob **Vollzeit- oder Teilzeitkraft, Aushilfe etc.** – der Mutterschutz gilt für alle.

Mitteilungspflicht

Sobald Sie von Ihrer Schwangerschaft wissen, **müssen Sie dem Arbeitgeber den Umstand mitteilen**, sodass dieser die Schwangerschaft der Aufsichtsbehörde melden kann. Selbstredend besteht für die Mitteilung kein Zwang. Unterlassen Sie diese jedoch, **verzichten Sie freiwillig auf die im Mutterschutz** geregelten Maßnahmen.

Nachweis Schwangerschaft

In der Regel genügt die reine Mitteilung der Schwangerschaft. Der Arbeitnehmer kann aber auch eine **Bescheinigung des Arztes bzw. der Hebamme** sowie die Vorlegung des ermittelten Entbindungstermins verlangen.

Der Arbeitgeber kann einen Nachweis für die Schwangerschaft verlangen.

Schutzfristen

Nach der Geburt des Kindes beträgt die **Schutzfrist acht Wochen**; bei Früh- und/oder Mehrlingsgeburten verlängert sie sich um weitere vier Wochen. Entbindet die Mutter vorzeitig bzw. handelt es sich um eine medizinische Frühgeburt, so werden die Tage auf die

Mutterschutzzeit aufgeschlagen, die zuvor nicht wahrgenommen werden konnten. Sollte beim Kind innerhalb der ersten beiden Lebensmonate eine Behinderung festgestellt werden, wird die **Schutzfrist abermals um vier Wochen verlängert.**

Gefahrenschutz

Laut Mutterschutzgesetz muss der Arbeitsplatz so gestaltet sein, dass **für die Schwangere keine Gefahren** bestehen. Auch Arbeitsabläufe müssen auf die Situation angepasst werden, d. h. dass Sie beispielsweise bei „Steh-Tätigkeiten“ einen **Anspruch auf Ruhephasen** im Sitzen haben. Arbeiten, die nach ärztlichem Attest die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden, dürfen von werdenden Müttern unter keinen Umständen ausgeübt werden!

Ausdrücklich verboten sind nach dem Mutterschutzgesetz Aufgaben, bei denen Schwangere **gesundheitsgefährdenden Stoffen und Strahlen** ausgesetzt sind. Auch das Einatmen von Staub, Gasen und Dämpfen sowie die Konfrontation mit **Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm** sollte vermieden werden. Verboten sind außerdem **Akkord- und Fließbandarbeit sowie Mehr- und Nachtarbeit** zwischen 20 und 6 Uhr (Ausnahme: Gastronomie, Musik- und Theateraufführungen, Krankenpflege, Hotelgewerbe). Die Zulassung weiterer Ausnahmen durch das Gewerbeaufsichtsamt ist möglich.

Kündigungsschutz

Das Mutterschutzgesetz regelt auch den Kündigungsschutz von Schwangeren: Werdenden Müttern darf von Meldung der Schwangerschaft an **bis vier Monate nach Entbindung nicht gekündigt** werden. Diese Regelung greift auch während der Probezeit. Sollten Sie eine **Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche** haben, dürfen Sie ebenfalls nicht gekündigt werden.

Rechtmäßige Kündigungsgründe sind hingegen beispielsweise ein befristeter Arbeitsvertrag, ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag, eine Kündigung vonseiten der Schwangeren oder aber eine Anfechtung des bestehenden Arbeitsvertrags. Während der Schwangerschaft können Sie jederzeit kündigen – werdende Mütter haben ein Sonderkündigungsrecht, eine Frist muss nicht eingehalten werden.

Bis vier Monate nach der Entbindung darf die Mutter nicht gekündigt werden.

Stillzeit

Wenn Sie Ihr Kind stillen, steht Ihnen nach Gesetz insgesamt **eine Stunde bzw. zweimal eine halbe Stunde Stillzeit am Tag** zu. Das betrifft natürlich die Mütter, die nach dem Mutterschutz direkt wieder anfangen zu arbeiten und ihr Kind mit an den Arbeitsplatz bringen (z.B. auch Homeoffice).

Mutterschaftsgeld

Während der Schutzfrist erhalten Sie von der gesetzlichen Krankenversicherung gemäß Mutterschutz das **Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 13 Euro pro Kalendertag**. Voraussetzung ist, dass Sie einen Antrag stellen. Privat Versicherte erhalten auf Antrag vom Bundesversicherungsamt eine Entschädigungssumme von maximal 210 Euro.

Zudem können werdende Mütter einen **Arbeitgeberzuschuss** zu ihrem Mutterschaftsgeld erhalten. Vorausgesetzt, sie verdienen in ihrem Job mehr, als sie durch das Mutterschaftsgeld bekommen würden. Der Zuschuss soll die **Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und Ihrem gewohnten Nettogehalt** ausgleichen.

Erholungsurlaub & Urlaubsanspruch

Die wegen des mutterschutzrechtlich geregelten Beschäftigungsverbots anfallenden Stunden gelten als Arbeitszeit. Zudem haben Sie trotz Beschäftigungsverbot **Anspruch auf Urlaubstage**. Wenn Sie noch Resturlaubstage übrig haben, können Sie diese laut Mutterschutzgesetz nach Ablauf des Beschäftigungsverbots im laufenden oder aber kommenden Jahr nach Beantragung wahrnehmen. Ihr Arbeitgeber **darf Ihnen Ihren Urlaub nicht kürzen**, nur weil sie wegen Schwangerschaft nicht arbeiten konnten.

Mutterschutzlohn

Mutterschutzlohn ist nicht gleich Mutterschutzgeld. Das Mutterschaftsgeld wird während der gesetzlich vorgegebenen Schutzfrist (Mutterschutz) ausgezahlt. Den Mutterschaftslohn erhalten werdende Mütter nur, wenn es ein **individuelles Beschäftigungsverbot** für sie gibt. Das ist der Fall, wenn der **Arbeitsplatz eine Gefährdung für die werdende Mutter** darstellt. Dies ist z.B. bei schwangeren Zahnärztinnen der Fall.

Der **Mutterschutzlohn** wird dann ausgezahlt, wenn die werdende Mutter **schon vor oder noch nach der Schutzfrist nicht mehr die gewohnte Arbeit ausführen** kann. Viele Frauen werden z.B. an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, der den Sicherheitsanforderungen entspricht oder dürfen gar nicht mehr arbeiten. Der Mutterschutzlohn entspricht dann dem **Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate** vor der Schwangerschaft. Er soll also gewährleisten, dass die werdende Mutter trotz "Arbeitsverbot" weiter ihr volles Einkommen erhält.

Aber: Mutterschutzlohn und Mutterschutzgeld können nicht gleichzeitig bezogen werden.

Was muss der Arbeitgeber tun?

Sobald der Arbeitgeber über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin informiert wird, muss er dies der **zuständigen Aufsichtsbehörde mitteilen**. Dann muss ein **sicheres Arbeitsumfeld** gewährleistet werden - sowohl während der **Schwangerschaft**, als auch nach der Entbindung, während der **Stillzeit**. Das betrifft den Arbeitsplatz selbst aber auch Geräte oder Werkzeuge, die von der (werdenden) Mutter benutzt werden. Hierfür muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, bei der alle möglichen Gefahren erkannt und beseitigt werden.



Mitarbeitervertretung
des Evangelischen Dekanats
Alzey

MAV Alzey • Fischmarkt 3 • 55232 Alzey

Fischmarkt 3 • 55232 Alzey
06731-549562
mav.dekanat.alzey-woellstein@ekhn.de