



Mutterschutz

1 Grundlagen

Die **Novelle des Mutterschutzgesetzes** (MuSchG) vom 23.5.17 ist seit 1.1.2018 in Kraft getreten. Es schützt schwangere und stillende Frauen, um ggf. eine Fortführung der Arbeit zu ermöglichen. Das Gesetz gilt für Beschäftigte in allen möglichen Anstellungsverhältnissen, auch für Minijobber Auszubildende, Studentinnen, Schüler, Praktikantinnen und im Freiwilligendienst tätige Personen. Auf der Website des zuständigen Bundesministeriums gibt es einen [Leitfaden zum Mutterschutz](#), hier werden explizit Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Entwicklungshelfer, Frauen in Heimarbeit und Frauen mit Behinderung genannt. Bei Befristung gilt der Schutz nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Weitere Hilfen unter www.familien-wegweiser.de.

2 Durchführung

Arbeitgeber mit mehr als drei Mitarbeiterinnen müssen den **Gesetzestext** zugänglich machen, z.B.: im elektronischen Verzeichnis. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf. Der Schutz gilt erst ab dem Tag der Meldung bei dem Arbeitgeber, dies kann auch mündlich erfolgen. Der Arbeitgeber wiederum ist verpflichtet die zuständige Aufsichtsbehörde (z.B. das Gewerbeaufsichtsamt) zu informieren.

Außerdem muss er die **Arbeitsbedingungen** mutterschutzgerecht anpassen und der Mitarbeiterin ein Gespräch anbieten, z.B. zur Regelung der Arbeitszeiten und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu besprechen. Hier sollte auch über einen möglichen Wiedereinstieg gesprochen werden. Besondere Beeinträchtigungen müssen ärztlich bescheinigt werden.

Die Tätigkeiten sind hinsichtlich **unverantwortbarer Gefährdungen** bis 1.1.2019 einzuschätzen. Liegen diese vor, ist der Arbeitsplatz durch Schutzmaßnahmen umzugestalten. Gelingt dies nicht, ist ein anderer geeigneter und zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten und diese Ersatztätigkeit konkret zu beschreiben. Wenn keine Ersatztätigkeit möglich ist, wird ein Beschäftigungsverbot seitens des Arbeitgebers ausgesprochen. Dieser erhält die Kosten der Lohnfortzahlung über das Umlageverfahren von den Krankenkassen zurück.

Die **Stillzeiten** (z.B. 2x täglich 30Min. oder einmal 60Min) sind jetzt auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung begrenzt. Es gilt auch danach das Nachtarbeitsverbot für stillende Frauen. Mutterschutzbezogene Gefährdungen muss jeder Arbeitgeber ermitteln und bewerten, unabhängig davon, ob er schwangere oder stillende Frauen beschäftigt, oder plant zu beschäftigen.

3 Besonderheiten

Ausgeschlossen ist

- **Alleinarbeit** (wenn durch kurze Unterbrechung gefährliche Situationen entstehen)
- **Mehrarbeit** (alles was 8,5 Std./Tag übersteigt, bzw. unter 18 J. max. 8 Std./Tag)
- Arbeiten an **Sonn- und Feiertagen** (eilvernehmlich beantragte Ausnahme möglich)
- **Nachtarbeit** (beantragte Ausnahme zwischen: 20.00 und 22.00 Uhr möglich)

Gegen den Willen der Schwangeren dürfen außerhalb der Schutzfristen keine Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden. Ein **individuelles Beschäftigungsverbot** erfolgt durch den Arzt bei Feststellung von Gesundheitsgefährdungen, die medizinisch begründet sind. Es besteht dann Anspruch auf einen Mutterschaftslohn und Kündigungsschutz.

Auch innerhalb der Schutzfrist (6 Wochen vor der Entbindung) ist eine freiwillige Arbeit möglich, jedoch nicht in den 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Frühgeburten, Mehrlingen oder Behinderungen erhöht sich die Schutzfrist auf 12 Wochen. Bei Totgeburten und für Auszubildende, Studentinnen und Schülerinnen gelten Ausnahmeregelungen zur möglichen Verkürzung auf 2 Wochen. Bei einer Fehlgeburt oder Schwangerschaftsabbruch endet der Mutterschutz, der Kündigungsschutz gilt weiter, je nach Dauer der Schwangerschaft.

Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit

Dipl.-Ing. (FH) Martin Breite