

## MUTTERSCHUTZ



Die IG BCE informiert  
Mütter über ihre Rechte.

### Anspruchsberechtigte

Der Anspruch auf die besonderen Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes besteht für (werdende) Mütter, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte, Heimarbeiterinnen oder für Auszubildende und Praktikantinnen. Das Mutterschutzgesetz findet grundsätzlich auch Anwendung auf Frauen in geringfügiger Beschäftigung sowie auf Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Mit Ablauf der Befristung endet auch der Mutterschutz. Staatsangehörigkeit oder Familienstand spielen keine Rolle.

Das Gesetz gilt nicht für Hausfrauen, Selbstständige, Adoptivmütter und Studentinnen, die ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum ableisten.

### Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Damit die Arbeitgeberseite Verpflichtungen nachkommen kann, sollen werdende Mütter dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Die Schutzfrist, in der (werdende) Mütter nicht mehr beschäftigt werden dürfen, beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und dauert an bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist nach der Geburt auf 12 Wochen. Wenn ein Arzt innerhalb der 8 Wochen nach der Geburt eine Behinderung des Kindes feststellt, verlängert sich die Schutzfrist ebenfalls auf 12 Wochen.

Im Falle einer Frühgeburt oder sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist vor der Geburt, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Eine werdende Mutter kann sich in den 6 Wochen vor der Entbindung entscheiden, die Schutzfrist nicht in Anspruch zu nehmen. Dann muss sie aktiv ihre Arbeitsleistung anbieten. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach der Entbindung besteht für 8 bzw. 12 Wochen ein absolutes, unabdingbares Beschäftigungsverbot. Für die Berechnung der Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes/einer Ärztin oder einer Hebamme maßgebend. Die Kosten hierfür trägt der/die Arbeitgeber/-in.

### Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht

- ▶ länger als 8,5 Stunden täglich arbeiten (bei unter 18-Jährigen lediglich 8 Stunden),
- ▶ länger als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten (bei unter 18-Jährigen lediglich 80 Stunden),
- ▶ zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

**Ausnahme:** Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20 und 22 Uhr beschäftigt werden, wenn

- sie sich bereit erklärt hat,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht,
- Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber stellt dann einen Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde.

Die Erklärung kann von der Schwangeren oder Stillenden jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht

- ▶ an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt werden.

**Ausnahme:** Eine schwangere oder stillende Frau darf an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn

- sie sich bereit erklärt hat,
- ein Ersatzruhetag gewährt wird, der sich an eine 11-stündige Nachruhezeit anschließt,
- Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber stellt dann einen Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde.

Die Erklärung kann von der Schwangeren oder Stillenden jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

### Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Der Frau ist – soweit es verantwortbar ist – die Fortführung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen, vor und nach der Entbindung und während der Stillzeit.

Die Arbeitgeberseite hat für jede Tätigkeit Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer, denen eine Schwangere oder stillende Frau ausgesetzt ist oder sein kann, zu beurteilen. Spätestens wenn eine Frau den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert, ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und sind Schutzmaßnahmen festzulegen.



Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage, um zu entscheiden, ob eine Gefährdung verantwortlich ist.

- ▶ Wenn eine unverantwortbare Gefährdung festgestellt wird, hat der/die Arbeitgeber/-in die Arbeitsbedingungen umzugestalten.

Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Frau und ihres Kindes zu treffen. Der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und -hygiene sowie wissenschaftliche Erkenntnisse sind dabei zu berücksichtigen.

Die Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf die Arbeitgeberseite nicht den Personen auferlegen, die bei ihr beschäftigt sind. Dies gilt auch für Bescheinigungen und Zeugnisse, die die Schwangere oder Stillende auf Verlangen des/der Arbeitgebers/-in vorzulegen hat.

- ▶ Wenn der/die Arbeitgeber/-in durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausschließen kann, dann hat der/die Arbeitgeber/-in die Frau auf einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen, wenn ein solcher zur Verfügung steht und dieser der schwangeren oder stillenden Frauen zumutbar ist.
- ▶ Ansonsten darf der/die Arbeitgeber/-in die schwangere oder stillende Frau nicht weiterbeschäftigen.

Der/Die Arbeitgeber/-in hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit kurz unterbrechen kann. Er/Sie hat dafür zu sorgen, dass sich die Frau in den Pausen oder bei den Unterbrechungen hinsetzen, -legen und sich ausruhen kann.



Foto: runzelkorn/fotolia.com

## Beschäftigungsverbote bei einer unverantwortbaren Gefährdung

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor bei

- ▶ schweren körperlichen Arbeiten;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden und fruchtschädigenden Stoffen, Blei und Blei-derivaten ausgesetzt sind;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie bestimmten Biostoffen ausgesetzt sind, sofern kein Immunschutz besteht;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie Strahlungen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen, Vibration oder Lärm ausgesetzt sind;
- ▶ Arbeiten in Räumen mit Überdruck, sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage;
- ▶ Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den zuvor genannten Arbeiten;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet. Dies gilt nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen;
- ▶ der Arbeit auf Beförderungsmitteln;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind;
- ▶ Tragen einer Schutzausrüstung und das Tragen einer Belastung darstellt;
- ▶ Tätigkeiten, bei denen eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu erwarten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,

Darüber hinaus ist die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

- ▶ Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann;
- ▶ Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo verboten.

Stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, bei

- ▶ Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden und Blei und Blei-derivaten und Strahlungen ausgesetzt sind;
- ▶ Arbeiten, bei denen sie bestimmten Biostoffen ausgesetzt sind, sofern kein Immunschutz besteht;
- ▶ Arbeiten in Räumen mit Überdruck, sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage;
- ▶ Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann;
- ▶ Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

## Ärztliche Beschäftigungsverbote

Die Arbeitgeberseite darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Attest ihre Gesundheit oder die Gesundheit des Kindes gefährdet wäre.

Nach der Geburt darf eine Frau, die nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

## Stillpausen am Arbeitsplatz

Eine Frau kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit Stillpausen während der Arbeit beanspruchen.

Auf ihr Verlangen ist ihr die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich ½ Stunde oder einmal täglich 1 Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden.

Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstaustauschfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern auch nicht vor oder nachgearbeitet und auch nicht auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.

Für die in Heimarbeit Beschäftigten können besondere Regelungen gelten.

## Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld sowie Zuschuss zu Mutterschaftsgeld

Wenn Frauen aufgrund eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der 6-Wochen-Frist vor bzw. 8-/12-Wochen-Frist nach der Entbindung, teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, ist von dem/der Arbeitgeber/-in mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, zu zahlen. Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelte ist diese bei der Ermittlung des durchschnittlichen Entgeltes zugrunde zu legen – sowohl bei Erhöhungen als auch bei Kürzungen.

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag erhalten gesetzlich Versicherte Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse.

Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro pro Kalendertag. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Das Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld angerechnet. Während der Elternzeit ist der Bezug von Mutterschutzlohn oder dem Zuschuss der Arbeitgeberseite zum Mutterschaftsgeld ausgeschlossen, weil in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis ruht.

Frauen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, können, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, auf Antrag Mutterschaftsgeld zulasten des Bundes erhalten.

Gezahlt wird in diesem Fall ein Betrag in der Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro vom Bundesversicherungsamt.

## Kündigung

(Werdende) Mütter genießen nach dem Mutterschutzgesetz einen besonderen Kündigungsschutz. Die Kündigung einer schwangeren Frau ist vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung oder einer Fehlgeburt unzulässig.

Das Kündigungsverbot beinhaltet sowohl ordentliche als auch außerordentliche Kündigungen sowie Änderungskündigungen oder Kündigungen eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses. Voraussetzung hierfür ist, dass die Schwangerschaft bei Zugang der Kündigung bereits bestanden hat und dem Unternehmen die Schwangerschaft bekannt war bzw. sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde.

Eine Überschreitung dieser Frist ist unschädlich, wenn sie auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Eine Kündigung ist in Ausnahmefällen möglich, wenn die Kündigung zuvor auf Antrag der Arbeitgeberseite von der obersten Landesbehörde für zulässig erklärt wurde.

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Aus diesem Grund sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig – jedoch ohne vorherige gewerkschaftliche/rechtliche Beratung keinesfalls empfehlenswert.

Zu bedenken ist, dass nach Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen keine weiteren Ansprüche gegen die Arbeitgeberseite (Entgelt, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) bestehen.

## Freistellungen/Urlaub

Die Arbeitgeberseite hat die Frau für die Zeit bezahlt freizustellen, die zur Durchführung der erforderlichen Untersuchungen nötig ist.

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten, d. h. dieser darf nicht entsprechend gekürzt werden, sondern muss voll erhalten bleiben.

Hat die Arbeitnehmerin ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie am Ende des Beschäftigungsverbotes den Resturlaub im dann laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen, d. h. dieser verfällt abweichend zum Bundesurlaubsgesetz nicht am 31. März des Folgejahres.

## Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten folgende Leistungen:

- ▶ ärztliche Betreuung,
- ▶ Hebammenhilfe,
- ▶ Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
- ▶ Geburtsvorbereitungskurse,
- ▶ stationäre Entbindung,
- ▶ häusliche Pflege,
- ▶ Haushaltshilfe.

## Information, Beratung, Unterstützung

Weitere Fragen zum Mutterschutz?

Der Betriebsrat und die IG BCE stehen an deiner Seite und unterstützen dich, damit dein Weg zur Elternschaft gut verläuft.

## Impressum

### Herausgeber:

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Vorstandsbereich 3  
Ralf Sikorski  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Internet: [www.igbce.de](http://www.igbce.de)

### Redaktion:

Marion Hackenthal, Abt. Frauen/Gleichstellung  
Telefon: 0511 7631-386  
E-Mail: [abt.frauen-gleichstellung@igbce.de](mailto:abt.frauen-gleichstellung@igbce.de)

Peter Voigt, Abt. Arbeits- und Sozialrecht  
Telefon: 0511 7631-280/-413  
E-Mail: [abt.recht@igbce.de](mailto:abt.recht@igbce.de)

### Druck und Vertrieb:

BWH GmbH  
Beckstraße 10  
30457 Hannover

### Titelfoto:

[mmphoto/fotolia.com](http://mmphoto/fotolia.com)

September 2017/5. Auflage

INFO  
**POINT** besser informiert.

09/2017 Bestell-Nr. 