

Mutterschutz



ARBEIT & FAMILIE

Infoblatt 1/2017



➔ Das Mutterschutzgesetz möchte die Chancen der Frauen verbessern und ihre Rechte stärken. Durch das Gesetz wird Schwangeren und stillenden Frauen ein Gesundheitsschutz zugesichert, damit sie ihre und die Gesundheit des Kindes nicht gefährden, in ihrem Berufsleben nicht benachteiligt oder in ihren Entscheidungen über eine Erwerbstätigkeit beeinträchtigt werden. Die wichtigsten Informationen im Überblick.

Wer profitiert vom Mutterschutz?

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in Deutschland in einem Arbeitsverhältnis stehen, ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitgebers. Dazu gehören auch Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Volontärinnen, Praktikantinnen und

zur beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III Beschäftigte. Durch das neue Mutterschutzgesetz sind seit 1. Januar 2018 auch Schülerinnen und Studentinnen, Frauen im Freiwilligendienst, arbeitnehmerähnlich beschäftigte Frauen, Entwicklungshelferinnen, behinderte Frauen mit einer Tätigkeit in einer Behindertenwerkstatt und so weiter erfasst. Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen, denn für sie gelten Sonderregelungen.

Wann muss ich den Arbeitgeber informieren?

Sobald Frauen von ihrer Schwangerschaft wissen und den voraussichtlichen Entbindungstermin kennen, sollen sie dem Arbeitgeber dies mitteilen. Dabei handelt es sich nicht um eine erzwingbare Rechtspflicht, sondern um eine Empfehlung im eigenen (gesundheitlichen) Interesse und im Interesse des ungeborenen Kindes, da der Arbeitgeber nur so die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann. Fragt der Arbeitgeber vor einer Einstellung

Sie haben Fragen zum Thema?
Rufen Sie uns an unter
☎ 0421.3 63 01-11 (Bremen)
☎ 0471.9 22 35-11 (Bremerhaven)



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

die Frau nach einer eventuell bestehenden Schwangerschaft, so hat sie ein „Recht zur Lüge“, das heißt sie muss diese Frage nicht beantworten. Der Grund: Es handelt sich dabei um eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, die gegen das Benachteiligungsverbot (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verstößt und somit verboten ist.

Wann beginnt der Mutterschutz und wie lange dauert er?

Sechs Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht arbeiten (Mutterschutzfrist vor der Geburt). Das Datum ergibt sich aus dem voraussichtlichen Geburtstermin, den der Arzt oder die Ärztin errechnet. Nach der Entbindung dürfen Mütter erst nach Ablauf von acht Wochen wieder arbeiten (Mutterschutzfrist nach der Geburt). Bei Früh- und Mehrlingsgeburten gilt eine verlängerte Mutterschutzfrist von zwölf Wochen. Auf Antrag der Frau verlängert sich die Mutterschutzfrist auch dann auf zwölf Wochen nach der Geburt, wenn sie ein behindertes Kind geboren hat, da dies für sie mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden sein kann.

Im Unterschied zur Mutterschutzfrist nach der Geburt kann die Frau aber in der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt weiterarbeiten, wenn sie sich gut fühlt und gesundheitlich nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Bereitschaft zur Weiterarbeit aber jederzeit widerrufen.

Gab es eine medizinische Frühgeburt oder eine sonstige vorzeitige Entbindung, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die die Frau von der Mutterschutzfrist vor der Entbindung nicht in Anspruch nehmen konnte.



Die Schutzfristen stehen nur leiblichen Müttern zu und gelten daher nicht für berufstätige Adoptiv- oder Vollzeitpflegemütter. Es besteht aber Anspruch auf Elternzeit ab Aufnahme des Kindes.

Wie werde ich während der Mutterschutzfristen bezahlt?

Während der Mutterschutzfristen erhalten Arbeitnehmerinnen von ihrer Krankenkasse, bei der sie gesetzlich versichert sind, Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss zum Ausgleich ihres Nettoverdienstes. Das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse berechnet sich aus dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate (der Monat wird mit 30 Kalendertagen gerechnet) vor Beginn der sechswöchigen Schutzfrist. Dabei zahlt die Krankenkasse jedoch höchstens 13 Euro pro Kalendertag (monatlich höchstens 364 Euro beziehungsweise 403 Euro je nach Länge des Monats).

Für alle Frauen, deren kalendertägliches Nettogehalt 13 Euro übersteigt, reicht das Mutterschaftsgeld nicht aus, um während der Schutzfristen und am Entbindungstag das volle Nettoeinkommen zu sichern. Deshalb ersetzt ihnen ihr Arbeitgeber den Unterschiedsbetrag zwischen dem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld von 13 Euro und ihrem tatsächlichen Nettoarbeitsgeld. Beträgt dies beispielsweise 25 Euro steuert der Arbeitgeber zwölf Euro pro Tag zum Einkommen der Frau bei.

Verlängert sich die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung, da das Kind später als errechnet auf die Welt kommt, wird für die gesamte Zeit Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Kommt das Kind vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, verkürzt sich die Zahlung allerdings nicht, da diese Zeit an die acht- bzw. zwölfwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt angehängt wird, damit die Frau insgesamt eine 14-wöchige Mutterschutzfrist genießen kann.

Für Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind oder aber über einen Minijob verfügen, wird ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro vom Bundesversicherungsamt gezahlt.

Welche Unterlagen benötige ich für die Krankenkasse?

Den Antrag auf Mutterschaftsgeld sollten Arbeitnehmerinnen möglichst vor Beginn der Mutterschutzfrist vor der Geburt einreichen. Eine gesetzlich geregelte Frist gibt es nicht.

Formulare für den Mutterschaftsgeldantrag sind häufig online bei der jeweiligen gesetzlichen Krankenkasse zu finden.

Für den Antrag benötigen werdende Mütter folgende Nachweise:

- ▶ Unterschriebener Antrag auf Mutterschaftsgeld
- ▶ Ärztliche Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin
- ▶ Verdienstbescheinigung des Arbeitgebers
- ▶ Geburtsbescheinigung vom Standesamt, wenn das Kind schon geboren ist
- ▶ Bei Frühgeburten: Ärztliche Bescheinigung

Ist die Frau privat krankenversichert oder arbeitet sie in einem Minijob mit einem Verdienst von maximal 450 Euro monatlich, muss sie den Antrag auf einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro stellen beim

Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Ein Formular steht auch hier online zur Verfügung.

Welche Leistungen übernehmen die Krankenversicherungen noch?

Alle werdenden Mütter, die Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse oder familienversichert sind, haben Anspruch auf

- ▶ Vorsorgeuntersuchungen
- ▶ ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe
- ▶ Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln
- ▶ ambulante oder stationäre Entbindung
- ▶ häusliche Pflege
- ▶ Haushaltshilfe

Diese Leistungen gelten auch für arbeitslose Frauen und Empfängerinnen von Arbeitslosengeld II. Sozialhilfeempfängerinnen erhalten vergleichbare Leistungen. Für privat krankenversicherte Frauen ergibt sich der Anspruch aus den Versicherungsbedingungen der privaten Krankenversicherung.

Was ist, wenn ich während der Schwangerschaft nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten kann?

Das Mutterschutzgesetz regelt Beschäftigungsverbote, die dem Gesundheitsschutz der schwangeren Frau und ihres ungeborenen Kindes dienen. Seit 2018 gilt der arbeitszeitliche, betriebliche und ärztliche Gesundheitsschutz, der auch für Mütter in den ersten Monaten nach der Geburt und für stillende Mütter gilt. Dazu gehört unter anderem das Verbot der Mehrarbeit, das Nachtarbeitsverbot und das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit.

Mehrarbeit:

Eine volljährige Frau darf nicht mehr als achteinhalb Stunden täglich (90 Stunden innerhalb von zwei Wochen) beschäftigt werden. Ist die Frau unter 18 Jahre alt, so darf sie täglich nur acht Stunden (80 Stunden innerhalb von zwei Wochen) arbeiten. Neu ist, dass eine schwangere oder stillende Frau nicht über ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden darf, das heißt Überstunden sind ausgeschlossen. Dies kommt vor allen Dingen teilzeitbeschäftigten Frauen zugute.

Nachtarbeit:

Eine schwangere oder stillende Frau darf nicht in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden. Zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr darf die Frau nur dann arbeiten,

- ▶ wenn der Arbeitgeber beim Gewerbeaufsichtsamt eine Genehmigung beantragt hat
- ▶ die Frau mit der Weiterarbeit nach 20.00 Uhr einverstanden ist
- ▶ eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt.
- ▶ Außerdem darf keine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit mit der Arbeit bis 22.00 Uhr verbunden sein.

Solange das Gewerbeaufsichtsamt die Weiterarbeit nicht vorläufig verbietet, darf die Frau weiterbeschäftigt werden. Hat das Gewerbeaufsichtsamt nicht innerhalb von sechs Wochen reagiert, gilt außerdem die Genehmigung zur Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr als erteilt. Nach 22.00 Uhr darf die Frau nur in besonders begründeten Einzelfällen arbeiten.


Das Gewerbeaufsichtsamt muss dies aber vorher genehmigen. Ihr Einverständnis zur Weiterarbeit kann die Frau jederzeit widerrufen.

Sonn- und Feiertagsarbeit:

Auch an Sonn- und Feiertagen darf eine schwangere und stillende Frau nicht beschäftigt werden. Allerdings gibt es Ausnahmen (§ 10 Arbeitszeitgesetz). Deshalb kann zum Beispiel in Krankenhäusern, Gaststätten, in Not- und Rettungsdiensten, im Fremdenverkehr, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk, auf Messen, Ausstellungen, Märkten und in Theatern und so weiter ausnahmsweise auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden. Voraussetzung ist aber, dass sich die schwangere oder stillende Frau damit einverstanden erklärt hat, im Anschluss an die Sonn- oder Feiertagsarbeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten wird und die Frau einen Ersatzruhetag in Anspruch nehmen kann. Wie beim Nachtarbeitsverbot darf sich keine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit an Sonn- und Feiertagen ergeben. Auch kann die Frau ihr Einverständnis jederzeit widerrufen.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und feststellen, ob die schwangere oder stillende Frau und ihr Kind durch die Tätigkeit bestimmten Gefährdungen ausgesetzt sind, die Schutzmaßnahmen oder eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich machen. Muss der Arbeitgeber danach Schutzmaßnahmen ergreifen, so muss er zunächst prüfen, ob mit der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ein ausreichender Gesundheitsschutz sichergestellt werden kann. Wenn dies nicht der Fall ist, ist er verpflichtet einen Arbeitsplatzwechsel (Umsetzung, Versetzung) in Betracht zu ziehen. Wenn auch der Arbeitsplatzwechsel im Betrieb nicht möglich ist, kommt es zu einem Beschäftigungsverbot des Arbeitgebers, das heißt die Frau darf nicht mehr weiterarbeiten.

 Ausdrücklich verboten sind unabhängig von der Gefährdungsbeurteilung Tätigkeiten, bei denen die Frau zum Beispiel keimzellschädigenden, krebserregenden und giftigen Stoffen, bestimmten Biostoffen, dem Rötelnvirus, Toxoplasma, Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte und Nässe ausgesetzt ist. Darüber hinaus darf eine schwangere

Frau nicht mit Akkord- und Fließarbeit sowie getakteter Arbeit beschäftigt werden. Auch untersagt sind Arbeiten, bei denen sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig mehr als fünf Kilo oder gelegentlich mehr als zehn Kilo heben oder nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats mehr als vier Stunden überwiegend bewegungsarm stehen muss. Für stillende Mütter gelten zum Teil ähnliche Verbote, insbesondere ist aber der Kontakt mit bestimmten Biostoffen nach der Biostoffverordnung und mit Blei und Bleiderivaten verboten.


Liegt eine der verbotenen Tätigkeiten vor, so muss der Arbeitgeber zwingend ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Ärztlicher Gesundheitsschutz

Auch der Arzt kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn die schwangere Frau oder ihr Kind durch die Weiterbeschäftigung gesundheitlich, das heißt körperlich oder psychisch, gefährdet ist. Es handelt sich um ein individuelles Beschäftigungsverbot, das durch ein ärztliches Attest bescheinigt wird.

Wie werde ich während eines Beschäftigungsverbotes bezahlt?

Für die Zeit des Beschäftigungsverbots erhalten betroffene Frauen Mutterschutzlohn vom Arbeitgeber. Die Bezahlung richtet sich nach ihrem Durchschnittsverdienst der vergangenen drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft, so dass in der Regel der volle Verdienst sichergestellt ist. Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, muss das durchschnittliche Gehalt aus den ersten drei Monaten der Beschäftigung berechnet werden. Ändert sich die Höhe des Gehalts dauerhaft, also zum Beispiel bei einer Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeiterhöhung, muss der geänderte Verdienst dem Mutterschutzlohn zugrunde gelegt werden, wenn die Änderung im Berechnungszeitraum eingetreten ist. Ist die Änderung danach eingetreten, wird der höhere oder niedrigere Verdienst ab dem Zeitpunkt der Änderung wirksam.

 Einmalzahlungen, wie zum Beispiel ein Weihnachtsgeld, fließen nicht in die Berechnung des Mutterschutzlohnes ein.

Kann ich während und nach meiner Schwangerschaft gekündigt werden?

Nein, das Mutterschutzgesetz schützt umfassend davor. Dieser Schutz beginnt mit der Schwangerschaft und gilt bis vier Monate nach der Entbindung. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Elternzeit – sowohl für Mütter als auch für Väter.

Das Kündigungsverbot umfasst nicht nur jede fristgerechte Kündigung, sondern auch eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund sowie eine Kündigung in der Probezeit. Neu ist, dass auch bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ein Kündigungsverbot von vier Monaten gilt.

Lässt eine Frau einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen, so endet von diesem Zeitpunkt an der Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz bleibt jedoch erhalten, wenn ein Kind tot geboren wird, später stirbt oder wenn die Mutter es zur Adoption freigibt.

Voraussetzung für das Eintreten des Kündigungsschutzes ist, dass der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung von der Schwangerschaft beziehungsweise der Entbindung weiß. Das Kündigungsverbot gilt trotzdem, wenn die Mitarbeiterin den Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der (schriftlichen) Kündigung über ihre Schwangerschaft oder Entbindung informiert.

Will er trotz Kenntnis von der Schwangerschaft kündigen, so muss er vor Ausspruch der Kündigung eine Genehmigung beim Gewerbeaufsichtsamt einholen. Die Genehmigung zur Kündigung wird allerdings nur in absoluten Ausnahmefällen erteilt, zum Beispiel bei Insolvenz des Arbeitgebers.

i Wer trotz Schwangerschaft eine Kündigung erhält, sollte innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen, um die Wirksamkeit der Kündigung überprüfen zu lassen.

Habe ich Anspruch auf Freistellung für Untersuchungen?

Ja, wenn werdende Mütter den Arzt oder eine Hebamme, zum Beispiel für Vorsorgeuntersuchungen, aufsuchen möchten und der Termin in die Arbeitszeit fällt. Sie müssen zwar Rücksicht auf die betrieblichen

Belange des Arbeitgebers nehmen und den Termin möglichst außerhalb der Arbeitszeit legen, ist dies aber nicht möglich, so muss der Arbeitgeber sie unter Fortzahlung des Gehaltes freistellen. Die Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, diese Zeiten vor- oder nachzuarbeiten.

Was passiert mit meinem Anspruch auf Urlaub?

Erholungsurlaub darf wegen eines Beschäftigungsverbotes oder aufgrund der Mutterschutzfristen nicht gekürzt werden. Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub ist nämlich nicht an die tatsächliche Arbeitsleistung, sondern an das bestehende Arbeitsverhältnis geknüpft. Wenn die Arbeitnehmerin ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote/Mutterschutzfristen nicht oder nicht vollständig erhalten hat, kann sie nach Ablauf der Schutzfristen den Resturlaub im dann laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Erneute Schwangerschaft in einer laufenden Elternzeit

Wird eine Arbeitnehmerin während einer laufenden Elternzeit erneut schwanger, kann sie die Elternzeit ohne Zustimmung ihres Arbeitgebers vorzeitig beenden, um die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt des weiteren Kindes in Anspruch zu nehmen. Dies ist finanziell attraktiv, da sie das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss in der Höhe ihres Verdienstes vor der Geburt des ersten Kindes erhält. Beendet sie die laufende Elternzeit dagegen nicht, erhält sie Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss nur in Höhe des Verdienstes aus einer möglichen Teilzeitarbeit während der Elternzeit, ansonsten nur das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse.

Bei Unklarheiten und Fragen können sich sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin an das örtlich zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden. Hat die Frau Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber, sollte sie unbedingt auch den Betriebsrat/Personalrat und die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (falls vorhanden) informieren und um Hilfe bitten.

Weitere Informationen

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Land Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

Arbeitnehmerkammer Bremen

Geschäftsstelle Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
 ☎ 0421.3 63 01-0
 📠 0421.3 63 01-89
 @ info@arbeitnehmerkammer.de

Geschäftsstelle Bremen-Nord

Lindenstraße 8, 28755 Bremen
 ☎ 0421.6 69 50-0
 📠 0421.6 69 50-41
 @ info@arbeitnehmerkammer.de

Geschäftsstelle Bremerhaven

Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven
 ☎ 0471.9 22 35-0
 📠 0471.9 22 35-49
 @ info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Twitter:

f Arbeitnehmerkammer Bremen
🐦 @ANK_HB

→ UNSERE BERATUNGSZEITEN:

Persönliche Beratung (ohne Termin)

Bremen-Stadt und Bremerhaven

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
 Mo und Mi 14–18 Uhr

Bremen-Nord

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
 Mo und Do 14–18 Uhr

Weitere Beratungstermine ggf. nach Vereinbarung:

Bremen

☎ 0421.3 63 01-29

Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

Telefonische Beratung

Mo bis Do 9–16 Uhr
 Fr 9–12.30 Uhr

Bremen

☎ 0421.3 63 01-11

Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-11

Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Stadt



Straßenbahn

Linie 2, 3, 4, 6 und 8

🅂 Domsheide

Linie 4, 6 und 8

🅂 Schüsselkorb

Bus

Linie 24 und 25

🅂 Domsheide und Schüsselkorb

Pkw

🅅 Parkhaus Am Dom
 (Wilhadistraße 1)

Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Nord

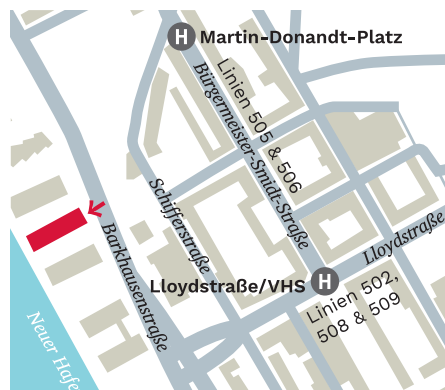


Bus

Linie 91, 92 und 94

🅂 Fährgrund

Anfahrt Geschäftsstelle Bremerhaven



Bus

Linien 505 und 506

🅂 Martin-Donandt-Platz

Linien 502, 508 und 509

🅂 Lloydstraße/VHS

Pkw

BAB A27
 Abfahrt Bremerhaven-Mitte über
 Grimsbystraße – Lloydstraße –
 Barkhausenstraße

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen
 Abteilung Rechtsberatung
 Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
 ☎ 0421.3 63 01-962

Autorin: Dr. Bettina Graue

Foto: iStock-665506652_xavierarnau

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Druckerei Girzig und Gottschalk GmbH

Stand: November 2017



**Arbeitnehmerkammer
 Bremen**