

FAQ Mutterschutz

1. Was versteht man unter „Mutterschutz“?

Der Mutterschutz ist ein besonderer Schutz für Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind oder ein Kind stillen. Geschützt werden sowohl die Mütter als auch die Kinder, vor der Geburt als auch danach. Zum Mutterschutz gehören unter anderem

- der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz,
- ein besonderer Schutz vor Kündigung,
- ein Beschäftigungsverbot in den Wochen vor und nach der Geburt, sowie
- die Sicherung des Einkommens während des Beschäftigungsverbots.

2. Wen schützt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, geringfügig Beschäftigte, weibliche Auszubildende und unter bestimmten Voraussetzungen auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

3. Eine Beschäftigte wird schwanger. Muss sie ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung am Arbeitsplatz mitteilen?

Damit Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten können, sollen Frauen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Die Kosten für den Nachweis erstattet der Arbeitgeber. Die Mitteilung der Schwangerschaft muss vom Arbeitgeber an die jeweiligen Mutterschutzreferate der Gewerbeaufsichten/Ämter für Arbeitsschutz gemeldet werden. Es ist die freie Entscheidung der werdenden Mutter, ob und wann sie ihren Arbeitgeber informiert. Sollte die Beschäftigte keine offizielle Schwangerschaftsmitteilung abgeben wollen, muss der Arbeitgeber dennoch sofort die notwendigen Schutzmaßnahmen ergreifen, sobald er von der Schwangerschaft auf anderem Wege Kenntnis bekommt.

4. Muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchführen? Welche allgemeine Mutterschutz-Vorgaben sind vom Arbeitgeber zu beachten?

Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz – erweitert um besondere Aspekte des Mutterschutzes - umfasst alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Betrieb, unabhängig davon, ob derzeit dort Frauen eingesetzt werden. Schwangerschaftsspezifische Gefährdungen sollen frühzeitig erkannt werden und die Frauen schon vor einer Schwangerschaft darüber informiert werden, um rechtzeitig Schutzmaßnahmen ergreifen zu können. Die individuelle Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz wird üblicherweise bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft mit der Schwangeren vorgenommen. Durch eine persönliche Beratung beim Betriebsarzt können auch individuelle Gründe für Beschäftigungsbeschränkungen angemessen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber der schwangeren Frau ein Gespräch über mögliche weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber eine Schwangere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei der sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 gemäß Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, da dies für die Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung

Fortsetzung Seite -2-

darstellt. Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat das Coronavirus SARS-CoV-2 mit Beschluss vom 19.02.2020 aus präventiver Sicht in die Risikogruppe 3 nach Biostoffverordnung eingestuft. Erst wenn geklärt ist, dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist, z.B. durch einen ausreichenden Immun- bzw. Impfschutz, kann die Schwangere die Tätigkeit fortsetzen.

Kann eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes am Arbeitsplatz nicht ausgeschlossen werden, müssen die Arbeitsbedingungen entsprechend umgestaltet werden. Ist auch dies nicht möglich, kann die Schwangere oder Stillende ihre Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht mehr fortführen. Ist keine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen möglich und auch kein Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz, müssen (befristete) betriebliche Beschäftigungsverbote in Betracht gezogen werden.

5. Eine schwangere Mitarbeiterin möchte im Spätdienst nach 20 Uhr arbeiten. Darf sie das? Was gilt an Sonn- und Feiertagen?

Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit wurden branchenunabhängig gefasst. Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die schwangere Mitarbeiterin sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr arbeiten zu wollen. Außerdem muss ein ärztliches Attest feststellen, dass dadurch eine Gefährdung von werdender Mutter und Kind ausgeschlossen ist. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann die Mitarbeiterin grundsätzlich nach 20 Uhr weiterbeschäftigt werden. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

An Sonntagen oder Feiertagen darf die Beschäftigte nur arbeiten, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a.) Eigener Wunsch der Beschäftigten, die sich dazu ausdrücklich bereit erklärt.
- b.) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist ausnahmsweise nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig.
- c.) Im Anschluss an eine Nachtruhezeit ohne Unterbrechungen von mindestens 11 Stunden erhält die Beschäftigte einen Ersatzruhetag zum Ausgleich.
- d.) Wenn die Beschäftigte allein arbeitet, muss ausgeschlossen sein, dass sie oder das Kind dadurch unverantwortbar gefährdet werden könnten

6. Wann hat der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen?

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (z.B. Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor. Ein befristetes oder unbefristetes generelles Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz ist durch den Arbeitgeber auszusprechen, wenn

- der Arbeitsplatz generell nicht für eine Schwangere geeignet ist,
- keine Schutzmaßnahmen möglich sind,
- kein Ersatzarbeitsplatz angeboten werden kann und
- eine Teilfreistellung nicht zielführend ist.

Betriebsarzt und Gewerbeaufsicht beraten den Arbeitgeber und die Beschäftigte zu möglichen Einsatz/Umsetzung/Teilfreistellung/Freistellung. Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden und stillenden Mutter führen können.

Das individuelle Beschäftigungsverbot aufgrund von individuellen schwangerschaftsbedingten Beschwerden kann jede Ärztin bzw. jeder Arzt aussprechen.

Fortsetzung Seite -3-

Für den Fall eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot hat die Beschäftigte Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn). Diesen können Sie sich über das U2-Umlageverfahren durch die gesetzliche Krankenkasse Ihrer Beschäftigten erstatten lassen.

7. Was müssen Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Schwangeren in Bezug auf SARS-CoV-2 beachten?

Im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist zu berücksichtigen, dass die wissenschaftliche Erkenntnislage derzeit in vielen Fragen noch lückenhaft ist, etwa:

- (1) ob Schwangere gegebenenfalls ein erhöhtes Risiko haben sich anzustecken,
- (2) ob sich die Übertragung des Erregers auf das Kind endgültig ausschließen lässt bzw. was die zu befürchtenden Folgen einer solchen Übertragung für das Kind wären.

So kann derzeit noch nicht zuverlässig eingeschätzt werden, ob Schwangere aufgrund der physiologischen Veränderungen in der Schwangerschaft eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, durch SARS-CoV-2 zu erkranken, und inwieweit bei Erkrankungen mit schweren Verläufen zu rechnen ist, z.B. auf Grund des verringerten Lungenvolumens in der Schwangerschaft. Es kann aktuell noch keine endgültige Aussage gemacht werden, ob Personen nach einer überstandenen SARS-CoV-2-Infektion einen Schutz aufbauen (Immunität), der sie ausreichend vor einer erneuten Infektion schützen kann und wie lange dieser anhält. Vor dem Hintergrund, dass die Auswirkungen einer SARS-CoV-2-Infektion derzeit noch nicht zuverlässig bewertet werden können, und der Erreger als biologischer Arbeitsstoff der Risikogruppe 3 eingruppiert ist, ist ein erhöhtes Infektionsrisiko mit SARS-CoV-2 am Arbeits- oder Ausbildungsplatz aus präventiven Gründen als unverantwortbare Gefährdung einzustufen.

Die Tätigkeit kann in der momentanen Situation im Einzelfall daher zu einer unverantwortbaren Gefährdung für schwangere Frauen führen, wenn:

- Kontakt zu ständig wechselnden Personen bzw. einer wechselnden Kundschaft besteht (z.B. im Gesundheitswesen, im Verkauf) oder
- regelmäßig Kontakt zu einer größeren Zahl an Ansprechpersonen, auch betriebsintern, (z.B. in der Kindernotbetreuung, in einem Großraumbüro) besteht.

Bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen sollte geprüft werden,

1. ob ein Mindestabstand von 1,50 m im Kontakt zu anderen Personen sichergestellt werden kann,
2. ob andere notwendige Schutzvorkehrungen getroffen werden können,
3. ob die Schwangere an einem Einzelarbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung beschäftigt werden kann oder ob sie von zu Hause arbeiten kann.

Können Schutzmaßnahmen nicht in ausreichender Weise ergriffen werden, ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

8. Gilt der Mutterschutz auch, wenn die schwangere Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag hat oder sich in der Probezeit befindet?

Der Mutterschutz ist auch bei befristeten Arbeitsverträgen zu beachten. Solange das Arbeitsverhältnis besteht, unterscheidet sich der Mutterschutz bei befristeten Stellen nicht vom Mutterschutz bei unbefristeten Stellen. Wenn der Arbeitsvertrag endet, dann endet auch der Mutterschutz.

Das Mutterschutzgesetz gilt bei einem von vornherein unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit einer Probezeit uneingeschränkt auch in der Probezeit.

Fortsetzung Seite -4-

Die Probezeit verlängert sich nicht durch den Mutterschutz – auch dann nicht, wenn der Arbeitsvertrag von vornherein nur für die Probezeit geschlossen wurde und danach automatisch endet (sogenanntes "befristetes Probearbeitsverhältnis"). Die Schwangerschaft hat in diesen Fällen keine Auswirkung auf die Befristung. Wenn die vereinbarte Frist endet, dann endet auch das befristete Probearbeitsverhältnis und mit ihm der Mutterschutz.

9. Mutterschutz in der Ausbildung?

Mutterschutz gibt es auch in der Ausbildung. Die meisten Ausbildungsverhältnisse sind rechtlich gesehen befristete Arbeitsverhältnisse, die enden, wenn die Abschlussprüfung bestanden wurde. Das gilt auch, wenn die Auszubildende schwanger ist.

Schwangere Auszubildende können vor der Abschlussprüfung bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer beantragen, dass die Ausbildungszeit verlängert wird, wenn z.B. wegen der Schwangerschaft häufige Fehlzeiten vorliegen. Wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wird, kann die Auszubildende auch beantragen, dass das Ausbildungsverhältnis ausnahmsweise bis zur nächsten Abschlussprüfung aber maximal um ein Jahr verlängert wird.

Einvernehmliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses sind möglich.

10. Was ist die Mutterschutzfrist?

Arbeitgeber dürfen schwangere Beschäftigte sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt nicht beschäftigen. Bei Frühgeburten, Zwillingen und behinderten Kindern beträgt die Schutzfrist nach der Geburt zwölf Wochen.

Während des Mutterschutzes wird Mutterschaftsgeld gezahlt. Wie hoch es ist, richtet sich nach dem Durchschnittsverdienst in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor dem Mutterschutz. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt maximal 13 Euro pro Kalendertag. Der Arbeitgeber zahlt die Differenz zum durchschnittlichen Nettolohn.

11. Kann die schwangere Beschäftigte auf die Mutterschutzfrist verzichten?

Vor der Geburt darf die Beschäftigte weiter arbeiten, wenn sie das möchte. Arbeitgeber dürfen das aber nicht verlangen. Die Beschäftigte kann ihren Wunsch auch jederzeit wieder zurückziehen.

Nach der Geburt darf sie nicht beschäftigt werden, auch dann nicht, wenn die Beschäftigte das gern möchte - es gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot.

12. Was gilt für den Kündigungsschutz und gibt es Ausnahmen?

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig.

In einigen besonderen Fällen kann eine Kündigung auch während der Schwangerschaft ausgesprochen werden. Allerdings dürfen die Gründe für die Kündigung nicht im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, der Fehlgeburt oder der Geburt des Kindes stehen. Besondere Gründe für eine Kündigung können zum Beispiel Insolvenz, Betriebsstilllegung oder besonders schwere Pflichtverletzung der Schwangeren sein.

In diesen Fällen muss ein schriftlicher Antrag bei der Aufsichtsbehörde gestellt werden. Nur wenn die Aufsichtsbehörde zustimmt, darf der Arbeitgeber kündigen. Anderenfalls ist die Kündigung unwirksam.

Fortsetzung Seite -5-

13. Die Beschäftigte möchte während der Arbeitszeit zur Vorsorgeuntersuchung zum Arzt. Darf sie das?

Ja, wenn die Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind und dafür keine rechtzeitigen Termine außerhalb der Arbeitszeiten zu Verfügung stehen, muss die Beschäftigte für die Untersuchungen freigestellt werden. Entgelt oder Vergütung darf deswegen nicht gekürzt werden und die Zeit nicht nachgearbeitet.

14. Wie lange müssen Beschäftigte zum Stillen freigestellt werden?

Bis zum ersten Geburtstag des Kindes muss der Arbeitgeber zum Stillen freistellen, wenn die Beschäftigte das wünscht - für mindestens zweimal 30 Minuten oder einmal 1 ganze Stunde pro Tag. Die Zeit muss weder nachgearbeitet werden, noch darf Entgelt oder Vergütung gekürzt werden. Diese Zeit darf auch nicht auf ihre Ruhepausen angerechnet werden.

15. Wirkt sich der Mutterschutz auf den Urlaubsanspruch aus?

Der Mutterschutz ändert nichts daran, wie viel Urlaub der Beschäftigten zusteht. Die Zeit, in der wegen eines Beschäftigungsverbots nicht gearbeitet darf, wird so gewertet, als hätte die Beschäftigte in dieser Zeit gearbeitet. Dies gilt sowohl für die Mutterschutzfristen als auch für die Zeit eines Beschäftigungsverbotes.

Wenn die Beschäftigte bei Eintritt in den Mutterschutz bzw. Beschäftigungsverbot noch Resturlaub aus der Zeit davor hat, dann ist dieser in das laufende oder nächste Urlaubsjahr zu übertragen und kann nach dem Beschäftigungsverbot genommen werden. Falls die Beschäftigte unmittelbar nach der Mutterschutzfrist Elternzeit nimmt, dann kann der Resturlaub noch nach der Elternzeit genommen werden.