

MUTTERSCHUTZ

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte, Heimarbeiterinnen und Auszubildende sowie für Frauen in sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle, entscheidend ist, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in Deutschland hat.

Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht festgeschrieben sind.

Bei befristeten Arbeitsverträgen gilt der Mutterschutz nur, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht.

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen ihm ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin mitteilen, sobald ihnen diese bekannt sind.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den staatlichen Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämtern die Schwangerschaft mitzuteilen. Diese Aufsichtsbehörde kontrolliert die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften und ist Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit den Mutterschutzvorschriften.

Kündigungsverbot

Vom Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. D.h., in dieser Zeit darf auch zu einem danach liegenden Zeitpunkt nicht gekündigt werden. Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder ihm bis zwei Wochen nach Zugang der Kündigung bekannt gemacht wird. Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen.

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf der Elternzeit.

Die Arbeitnehmerin kann ohne Einhaltung einer Frist während der Schwangerschaft und der Mutterschutzfrist zum Ende der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

Schutz am Arbeitsplatz

Werdende und stillende Mütter müssen so beschäftigt werden, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. Um sicherzustellen, dass dies der Fall ist, kann eine Begutachtung des Arbeitsplatzes erfolgen. Während der Pausen und ggf. auch während der Arbeitszeit muss ihnen ermöglicht werden, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Werdende Mütter dürfen außerdem nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr), nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Sie dürfen maximal 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten.

Neben diesen allgemeinen Beschäftigungsverboten kann auch ein individuelles Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Voraussetzung dafür ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis.

MUTTERSCHUTZ

Einkommenssicherung

Setzt eine Frau wegen allgemeiner oder individueller Beschäftigungsverbote ganz oder teilweise mit der Arbeit aus oder muss ihre Tätigkeit wechseln, behält sie in der Regel mindestens ihren bisherigen Durchschnittsverdienst (Mutterschutzlohn).

Schutzfristen

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten (Entbindung vor Vollendung der 37. Schwangerschaftswoche und/oder Geburtsgewicht unter 2.500 Gramm) und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. Bei einer Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung trotzdem acht bzw. zwölf Wochen.

Ab sechs Wochen vor der Geburt darf die werdende Mutter nur noch beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Sie kann diese Entscheidung jederzeit widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Stillende Mütter

Eine Frau, die stillt, kann während der Arbeitszeit Stillpausen beanspruchen. Die Stillpausen umfassen mindestens zweimal täglich 30 Minuten oder einmal am Tag eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden umfassen sie mindestens zweimal 45 Minuten oder einmalig 90 Minuten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden oder auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.

Urlaubsanspruch

Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche.

Vorsorgeuntersuchungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die werdende Mutter für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen von der Arbeit freizustellen, wenn diese nur während der Arbeitszeit möglich sind.

Weitere Informationen

Broschüre „Mutterschutzgesetz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (als Download erhältlich unter www.bmfsfj.de)

Arbeitsschutzbeauftragter der RWTH: Abt. 11.1 (Sicherheitswesen), Arbeitsschutz
Herr Peter Müller (Abteilungsleiter, Ltd. Sicherheitsingenieur) Tel.: 0241-80-94291

Arbeitsschutzbeauftragter des UKA: Qualitäts- und Umweltmanagement, Bereich Arbeitssicherheit, Herr Henneke, Tel.: 0241-80-80190

Hochschularzt: Tel.: 0241-80-94444

Aufsichtsbehörde: Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW, Ulenbergstr. 127-131
40225 Düsseldorf, Tel.: 0211-3 10 10