

Mutterschutz

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, also auch für Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte. Unter Einschränkungen gilt es auch für Hausangestellte, Heimarbeiterinnen sowie für Frauen, die als arbeiterähnliche Person anzusehen sind.

Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle, entscheidend ist, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat. Bei befristeten Arbeitsverträgen gilt der Mutterschutz nur, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht.

Unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis gilt das Mutterschutzgesetz auch für Frauen in der beruflichen Ausbildung, Praktikantinnen (im Sinne von §26 Berufsbildungsgesetz), Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind und Frauen im Jugend- oder Bundesfreiwilligenjahr.

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

Seit dem 01.01.2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten (z.B. Chemie- oder Biologiepraktikum).

Für Schülerinnen und Studentinnen gelten im Mutterschutz Besonderheiten. Insbesondere können sie auf die Inanspruchnahme der Schutzfrist nach der Entbindung verzichten, da diese im Unterschied zu Beschäftigten nicht verbindlich ist. Die Schule oder Hochschule darf sie ihre schulische oder hochschulische Ausbildung fortsetzen lassen, wenn sie dies ihr gegenüber ausdrücklich verlangen. Diese Erklärung kann jedoch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. In der Schutzfrist vor der Entbindung darf die Schule oder Hochschule sie ebenfalls tätig werden lassen, wenn sie dies ihr gegenüber ausdrücklich verlangen. Schülerinnen und Studentinnen dürfen unter bestimmten Bedingungen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen tätig werden, wenn sie einwilligen und dies für die Ausbildungszwecke erforderlich ist.

Mitteilung der Schwangerschaft:

Verantwortlich für die Sicherstellung des Mutterschutzes ist der/die Arbeitgeber/in, bzw. bei Schülerinnen und Studentinnen die Stelle, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis besteht.

Es gibt keine gesetzlich vorgeschriebene Frist, bis zu der die bevorstehende Mutterschaft mitgeteilt werden muss. Da jedoch gerade auch in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft Gefährdungen für das ungeborene Kind bestehen können: Je früher die Schwangerschaft der/dem Arbeitgeber/in mitgeteilt wird, desto besser kann ein wirkungsvoller Mutterschutz sichergestellt werden.

Hinweis für Beschäftigte der RWTH Aachen:

Bitte informieren Sie Ihre/n Vorgesetzte/n in Ihrer Hochschuleinrichtung über Ihre Schwangerschaft, damit diese/r die erforderlichen Mutterschutzmaßnahmen unverzüglich ergreifen kann. Aus Datenschutzgründen darf Ihr/e Vorgesetzte/r die Information nicht an Dritte weitergeben.

Daher sollten Sie schnellstmöglich auch Ihrer/m Personalsachbearbeiter/in (Abt. 8.0) Ihre Schwangerschaft mitteilen (mit Kopie des Mutterpasses oder anderem geeigneten Nachweis), damit diese/r die Information an die Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz der RWTH und an die Bezirksregierung weitergeben kann.

Die Stabsstelle wird Ihnen einen Vordruck für die Gefährdungsbeurteilung zuschicken. Sie müssen mit Ihrem Vorgesetzten (und der/dem Sicherheitsbeauftragten) diese Gefährdungsbeurteilung für Ihren Arbeitsplatz durchführen und die ggfs. festgelegten Maßnahmen und Änderungen auflisten. Die

ausgefüllte und unterschriebene Gefährdungsbeurteilung schicken Sie dann an die Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz zurück. Die Stabsstelle wird festlegen, ob die durchgeführten Schutzmaßnahmen zur Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen wirksam sind oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. In diesem Fall wird sich die Stabsstelle mit Ihnen in Verbindung setzen, um die weiteren Schritte mit Ihnen abzusprechen.

Darüber hinaus ist auch eine persönliche (ggfs. anonyme) Beratung durch die Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz (Ansprechpartnerin: Frau Delavarian, Tel. 97097) oder die Hochschulärztliche Einrichtung (Tel. 94444) möglich.

Hinweis für Studentinnen der RWTH Aachen:

Bitte wenden Sie sich zur Anzeige Ihrer Schwangerschaft direkt an das Studierendensekretariat, füllen dort das entsprechende Formblatt aus und legen einen geeigneten Nachweis (z.B. Kopie des Mutterpasses, ärztliches Zeugnis, o.ä.) vor.

Weitere Informationen zu Schwangerschaft und Mutterschutz für Studentinnen finden Sie auch unter: <https://www.rwth-aachen.de/go/id/dcbnq>.

Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den/die Arbeitgeber/in bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Der gleiche Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von vier Monaten bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche (Kündigungsschutzfristen).

Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder Entbindung 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 unmittelbar nach der Geburt Elternzeit, verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf der Elternzeit.

Schutz am Arbeitsplatz

Werdende und stillende Mütter müssen so beschäftigt werden, dass sie und das Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind.

Der/die Leiter/in der Hochschuleinrichtung bzw. der/die Vorgesetzte muss, auf Grundlage einer bereits im Vorfeld von ihm/ihr erstellten Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen, die für die werdende/stillende Mutter und für ihr (ungeborenes) Kind erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Dabei kann er/sie sich durch Betriebsärztinnen und -ärzte sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen lassen.

Der/die Leiter/in der Hochschuleinrichtung bzw. der/die Vorgesetzte muss dafür Sorge tragen, dass die Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es erforderlich ist, jederzeit kurz unterbrochen werden kann, ohne dass dadurch gefährliche Situationen für die Schwangere oder Dritte entstehen. Während der Pausen und ggf. auch während der Arbeitszeit muss es werdenden Müttern ermöglicht werden, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Sie dürfen außerdem nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung ihrer physischen oder psychischen Gesundheit oder der ihres Kindes besteht, etwa durch Gefahrstoffe, Biostoffe, physikalische Einwirkungen, wie Hitze, Kälte, Nässe, eine belastende Arbeitsumgebung, körperliche Belastung, u.a.

Werdende und stillende Frauen dürfen nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Nur wenn die Frau mit einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen einverstanden ist, kann dies u.U. durch die Aufsichtsbehörde genehmigt werden.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mehr als maximal achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigt werden. Sind sie jünger als 18 Jahre, darf der/die Arbeitgeber/in sie höchstens acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten lassen. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit. Zudem darf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht überstiegen werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine Ruhepause von mindestens elf Stunden gewährt werden.

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

Individuelle Informationen zum Arbeitsschutz und zur Gefährdungsbeurteilung erhalten Sie bei der „**Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz**“, **Maryam Delavarian, Tel.: 97097** oder bei der „**Hochschulärztlichen Einrichtung**“ der RWTH, **Tel.: 94444**

Schutzfristen

Die Mutterschutzfristen beginnen sechs Wochen vor der Entbindung und enden 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. Bei einer Behinderung des Kindes kann eine verlängerte Schutzfrist durch die Mutter beantragt werden.

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.

Einkommenssicherung

Um mutterschutzbedingte Einkommenseinbußen zu vermeiden, stehen Beschäftigten folgende Ansprüche zu:

- bezahlte Pausen für Vorsorgeuntersuchungen und zum Stillen
- Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen
- Entgeltersatz für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag (Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss)

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 „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (als [Download](#) erhältlich **unter www.bmfsfj.de**)

Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz, Tel.: 98225

Hochschulärztliche Einrichtung der RWTH, Tel.: 94444

Arbeitsschutz am UKA, Bereich Arbeitssicherheit, Dirk Kistermann, Tel.: 89143

Aufsichtsbehörde: Bezirksregierung Köln, Tel.: 0221-147-0, www.bezreg-koeln.nrw.de

Hinweise zu Ihrem Schutz während der Corona-Pandemie:

Verringern Sie Ihr Risiko, an Corona zu erkranken, indem Sie einen Mindestabstand von 1,5 m einhalten, sich häufig und lange genug die Hände waschen, alle überflüssigen Sozialkontakte vermeiden und in Abstimmung mit Ihrer/m Vorgesetzten möglichst von zu Hause aus arbeiten. Die Gefährdungsbeurteilungen für diese Zeit sind auf der Intranetseite der Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz (AST) und im Formularcenter des Arbeits-, Gesundheits-, und Umweltschutz- Managementsystems (AGUM) zu finden.