

Mutterschutz



Achtermannstr. 10-12

48143 Münster

Tel 0251- 511929

www.cuba-arbeitslosenberatung.de

info@cuba-arbeitslosenberatung.de

Stand 10/2023

Das Mutterschutzgesetz bietet Mutter und Kind einen besonderen Schutz während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz.

Ziele: die Gesundheit schützen, eine Erwerbstätigkeit verantwortbar weiterführen, Schutz vor unberechtigter Kündigung, Sicherung des Einkommens in Zeiten eines Beschäftigungsverbot

Für wen gilt es: Findet Anwendung bei allen **schwangeren und stillenden Frauen** in einem **Beschäftigungsverhältnis** in Deutschland.

Es gilt auch für Frauen in einer beruflichen Ausbildung, Praktikantinnen nach §26 des Berufsbildungsgesetzes, Frauen mit Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder Freiwillige nach dem Jugendfreiwilligen- oder Bundesfreiwilligendienstgesetzes. Es gilt auch für Teilzeitbeschäftigte oder Mini-Jobberinnen und in der Probezeit. Das MuSchG gilt auch für Schülerinnen und Studentinnen. Besonderheit: Sie können auf die Inanspruchnahme der Schutzfrist nach Entbindung verzichten.

Das Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich nicht für Selbstständige sowie für Hausfrauen, denn diese Frauen stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis.

Der Mutterschutz ist sowohl für den Arbeitgeber, als auch für die beschäftigte Frau verpflichtend.

Beginn des Mutterschutzes

Beginnt mit **Eintritt der Schwangerschaft**, gilt **bis nach der Entbindung** und auch in der **Stillzeit**. Der Arbeitgeber muss allerdings um die erforderlichen Schutzmaßnahmen umsetzen zu können, über die Schwangerschaft oder Stillzeit informiert werden.

Im Falle von Fehlgeburt oder Schwangerschaftsabbruch endet der Mutterschutz mit Ende der Schwangerschaft. Bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche gilt der besondere Kündigungsschutz für die Dauer von 4 Monaten. Bei einer Totgeburt oder dem Tod des Kindes gilt der Mutterschutz grundsätzlich in vollem Umfang.

Kündigungsschutz

Ab Beginn der Schwangerschaft unterliegt die schwangere Frau einem **besonderen Kündigungsschutz**, dieser gilt mindestens bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist hier bis auf wenige Ausnahmen unzulässig (z.B. Verlagerung des Betriebsstandortes, Stilllegung des Betriebes).

Das Kündigungsverbot für den Arbeitgeber gilt nur dann, wenn ihm zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder ihm diese innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung durchgegeben wird.

Nimmt die schwangere Frau unmittelbar nach der Geburt des Kindes Elternzeit, verlängert sich der besondere Kündigungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis besteht der Mutterschutz so lange, wie das Beschäftigungsverhältnis besteht. Das befristete Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Tag der Befristung auch unter Mutterschutz. Es besteht **kein Anspruch auf Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses**.

Bewerbung

In Bewerbungsverfahren und -gesprächen muss eine **Schwangerschaft nicht offengelegt werden**, auch nicht auf Nachfrage.

Arbeitszeiten

Die Höchstarbeitszeit liegt bei max. 8,5h/ Tag und nicht mehr als 90h/ pro Doppelwoche und grundsätzlich auch nicht mehr wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit. Es bestehen Mindestruhezeiten von 11 Stunden. Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau ist grundsätzlich zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- oder Feiertagen verboten. Bei Einverständnis der schwangeren Frau ist aber in Absprache mit dem Arbeitgeber ein Arbeiten zwischen 20 und 22 Uhr und an Sonn- und Feiertagen zulässig (muss von der Aufsichtsbehörde genehmigt werden).

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Sechs Wochen vor der Entbindung und acht Wochen danach, bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder der Geburt eines behinderten Kindes zwölf Wochen. Kommt das Kind nicht am errechneten Entbindungstermin, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

Während der Schutzfrist **nach der Entbindung** besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**.

Meldungen und betrieblicher Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen.

Der Arbeitsplatz muss so eingerichtet sein, dass keine Gefährdung für Mutter und Kind vorliegt, Tätigkeitsunterbrechungen für die schwangere Frau möglich sind und es Ruhemöglichkeiten gibt. Unverantwortbare Gefährdungen sind auszuschließen. Der Arbeitgeber ist nur für Gefährdungen mit Bezug zur beruflichen Tätigkeit verantwortlich und nicht für welche außerhalb des Arbeitsumfeldes. Die Gefährdung muss Bezug zur Schwangerschaft haben.

Schwangere Frauen dürfen keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden, bei denen unverantwortbare Gefährdung der physischen/psychischen Gesundheit besteht, z.B.: Gefahrstoffe (chemische Stoffe, z.B. Fruchtbarkeitsschädigende Stoffe), Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze), physikalische Einwirkungen (ionisierende, nichtionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte, Nässe), belastende Arbeitsumgebung (Räume mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre), körperliche Belastung oder durch mechanische Einwirkung oder Tätigkeiten mit vorge-schriebenem Arbeitstempo.

Kommt es zu einer **mutterschutzbedingten Arbeitsunterbrechung (Beschäftigungsverbot)** hat die schwangere Frau **Anspruch auf Lohnfortzahlung**.

