

Ratgeber



Mutterschutz

Allgemein

Ziel des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit einer Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit. Soweit es verantwortbar ist, soll der schwangeren oder stillenden Frau die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit ermöglicht und Benachteiligungen entgegengewirkt werden.

Anwendungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 des vierten Buches Sozialgesetzbuch auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland bzw. auf deren Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht anwendbar ist. Staatsangehörigkeit oder Familienstand sind hierbei nicht relevant.

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für:

- Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden,
- Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind.
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung.

Mit Einschränkungen gilt das Mutterschutzgesetz auch für

- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind,
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für Frauen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, werden wie Vollbeschäftigte umfassend durch das Mutterschutzgesetz geschützt. Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen fallen solange unter den Schutz des Mutterschutzgesetzes, wie das Beschäftigungsverhältnis besteht.

Umsetzung des Mutterschutzgesetzes

Verantwortlich für die Umsetzung ist der Arbeitgeber bzw. bei Schülerinnen und Studentinnen die Schule oder Hochschule.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Das heißt, je schwerwiegender die möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung ist, desto geringer darf deren Eintrittswahrscheinlichkeit sein und desto gewissenhafter sind Schutzmaßnahmen festzusetzen und zu überprüfen. Ggf. ist auch ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder Ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind beispielhaft in § 11 für schwangere Frauen und in § 12 für stillende Frauen aufgeführt.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen in der in § 13 MuSchG bestimmten Rangfolge erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, sind vom Arbeitgeber über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen (z. B. Betriebsarzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit) schriftlich damit beauftragen, ihm gem. Unterabschnitt 2 MuSchG obliegende Aufgaben (Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Festlegen der Schutzmaßnahmen etc.) wahrzunehmen.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG ergibt, dass keine Gefährdung vorliegt, reicht es aus, diese Feststellung in der nach § 5 ArbSchG für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit der Frau erstellten Gefährdungsbeurteilung zu vermerken.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen und die schwangere oder stillende Frau darüber zu informieren. Zudem ist der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Der Arbeitgeber darf die schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat. Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, besteht für die entsprechenden Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Die Schutzmaßnahmen sind in dieser Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch entsprechende Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

Sofern eine schwangere oder stillende Frau infolge der Gefährdungsbeurteilung einen Teil ihrer Tätigkeiten weiterhin durchführen kann, ist es möglich, sie nur von denjenigen Aufgaben zu entbinden, für die eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann (teilweises Beschäftigungsverbot).

Die getroffenen Maßnahmen sind vom Arbeitgeber auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist so zu dokumentieren, dass

- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung,
- der Bedarf an Schutzmaßnahmen,
- die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung und
- das Angebot eines Gespräches mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen bzw. der Zeitpunkt eines solchen Gespräches

ersichtlich sind.

Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft 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 Arbeitgeber unzulässig. Dies gilt auch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Voraussetzung ist, dass die Schwangerschaft bei Zugang der Kündigung bereits besteht und dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Unzulässig sind auch Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

Hinweis:

Spricht der Arbeitgeber trotz Kündigungsverbots eine Kündigung aus, ist diese rechtsunwirksam. Nimmt der Arbeitgeber die Kündigung nicht zurück, muss die Arbeitnehmerin innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Ausnahmen vom Kündigungsschutz

In besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung im Zusammenhang stehen, kann das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

Zuständig für den Antrag auf Kündigungszulassung ist niedersachsenweit das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt Celle. Der Antrag ist schriftlich und unter Vorlage bestimmter Unterlagen zu stellen. Erst nach Zustimmung des Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes Celle darf eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden. Die Kündigung muss grundsätzlich schriftlich erfolgen und den Kündigungsgrund angeben.

Finanzielle Leistungen während der Schutzfristen

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind gesetzlich versicherte Frauen durch das Mutterschaftsgeld und einen Zuschuss, den der Arbeitgeber zu tragen hat, wirtschaftlich abgesichert.

Das Mutterschaftsgeld wird auf Antrag von den gesetzlichen Krankenkassen gezahlt und beträgt höchstens 13 € für den Kalendertag. Übersteigt das Netto-Arbeitsentgelt 13 € kalendertäglich, wird der Differenzbetrag zum Nettoentgelt vom Arbeitgeber als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt. Frauen, die nicht Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten auf Antrag Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn), jedoch insgesamt höchstens 210 €.

Auslage des Gesetzes

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.

Mitteilung / Benachrichtigungspflicht

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme mit dem voraussichtlichen Entbindungstag vorzulegen. Die Kosten der angeforderten Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.

Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich über die Schwangerschaft oder das Stillen (sofern nicht bereits die Schwangerschaft mitgeteilt wurde) zu benachrichtigen.

Überwachung und Beratung

Für die Aufsicht und Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen sind in Niedersachsen die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter zuständig.

Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen.

Ausgleichsverfahren

Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil.

Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.

Ansprechpartner und weitere Informationen

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt gern zur Verfügung.

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

Braunschweig Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
Celle Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-66 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
Cuxhaven Elfenweg 15 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
Emden Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
Hannover Am Listholze 74 30177 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Mutterschutz@gaa-h.niedersachsen.de
Hildesheim Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
Osnabrück Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 5035-00 Telefax: 0541 5035-01 E-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

Herausgeber

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen
 Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen,
 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (ZUSBIÖ)
 Alva-Myrdal-Weg 1
 37085 Göttingen
 Telefon: 0551 5070-01
 Telefax: 0551 5070-250
 E-Mail: zusbioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen
 Redaktionsgruppe Mutterschutz
 Gestaltung: ZUSBIÖ
 Stand: August 2020