***Mutterschutzgesetz – kurz & knapp***

Mit dem Bekanntwerden der Schwangerschaft einer Beschäftigten greift das Mutterschutzgesetz. Es gilt für werdende Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es soll sie und ihr Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt schützen. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die zentralen Mutterschutzrichtlinien, die gerade für Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber relevant sind.

Im Mutterschutzgesetz sind insbesondere das **Kündigungsverbot** und die **Beschäftigungsverbote** (6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt) bzw. die Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft für bestimmte Arbeitsbereiche (§§ 3 bis 8 MuSchG) zu beachten. Das Gesetz gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder ihnen gleichgestellt sind. Keine Anwendung findet es für Hausfrauen, Selbstständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften.

Der Mutterschutz gilt für jede Frau, deren **Arbeitsort im Bundesgebiet** liegt. Es ist unabhängig von der Staatsangehörigkeit und davon, ob die werdende Mutter Voll- oder Teilzeit, zur Probe, zur Aushilfe, haupt- oder nebenberuflich oder zur Ausbildung beschäftigt ist.

Eine schwangere Frau sollte ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung dem Arbeitgeber **möglichst umgehend mitteilen**. Sie muss ab dem Zeitpunkt der Mitteilung gemäß der Schutzvorschriften behandelt werden. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann rechtzeitig planen. Bei schuldhaft unterlassener Mitteilung kann dieser u.U. die Mehrkosten für eine eilige Ersatzeinstellung bei der Schwangeren geltend machen.

Der Arbeitgeber muss unmittelbar nach Informationserhalt über die Schwangerschaft die zuständige **Aufsichtsbehörde benachrichtigen**. Eine Liste der entsprechenden Aufsichtsbehörden nach Bundesländern findet sich auf der Internetseite des Familienministeriums ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) unter den Suchbegriffen ‚Aufsichtsbehörden Mutterschutz’). Im Betrieb sind diejenigen zu informieren, die Schutzmaßnahmen aufgrund des Gesetzes umzusetzen haben. Weitere Mitteilungen dürfen nur mit Zustimmung der Schwangeren erfolgen.

Für notwendige **ärztliche Untersuchungen** ist die Schwangere freizustellen, ohne dass ihr dafür ein Entgeltausfall entsteht.

In den letzten **sechs Wochen vor der Entbindung** dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie haben sich dazu ausdrücklich bereit erklärt. Eine solche Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

**Nach der Entbindung** besteht für **acht bzw. zwölf Wochen** bei Mehrlingen und Frühgeburten ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. Bei einer Entbindung vor dem errechneten Termin verlängert sich die Schutzfrist grundsätzlich um die Anzahl der Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten, wodurch jede Mutter mindestens 14 Wochen Schutzfrist hat. Wird das Kind später als zum errechneten Termin geboren, beginnt die achtwöchige Schutzfrist erst mit dem tatsächlichen Entbindungstermin.

Sind Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung während der Schwangerschaft gefährdet, kann der Arzt oder die Ärztin ein **früheres** **Beschäftigungsverbot** erteilen. Dauer und Gründe hierfür müssen konkret bezeichnet sein und es muss zusätzlich erläutert sein, welche Arbeiten noch verrichtet werden können. Die betreffende Mitarbeiterin darf nicht zu einer Arbeit herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigt.

Der **Arbeitsplatz und Arbeitsablauf** ist so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter sowie des Kindes vermieden werden. Das heißt, es muss Gelegenheit zum Ausruhen geschaffen werden, wenn ständiges Stehen oder Gehen erforderlich sind. Wenn eher im Sitzen gearbeitet wird, müssen Bewegungsmöglichkeiten geschaffen werden.

**Folgende Tätigkeiten** (§ 4 MuSchG) sind für Schwangere und stillende Mütter **verboten**: schwere körperliche Arbeiten und Arbeiten mit schädliche Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm; Akkord- oder Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo; Mehrarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr (mit Ausnahmen).

**Weitere Verbote** umfassen u.a. folgende Tätigkeiten, einige gelten erst bei fortgeschrittener Schwangerschaft (vollständige Auflistung im § 4 MuSchG):

* Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
* nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
* Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
* nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
* mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

Es besteht ein **Kündigungsverbot** ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Dies gilt auch für die Probezeit und wenn dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Eingang einer Kündigung die Schwangerschaft noch nachträglich mitgeteilt wird. In seltenen Ausnahmefällen kann auf Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (siehe oben) nach deren Zustimmung eine Kündigung ausgesprochen werden (u.a. bei Insolvenz des Arbeitgebers oder Stilllegung des Betriebs). Ein befristeter Arbeitsvertrag endet wie vereinbart.

In den Zeiten der gesetzlichen Mutterschutzfrist erhalten freiwillige und pflichtversicherte **Arbeitnehmerinnen** auf Antrag von der Krankenkasse **Mutterschaftsgeld** bis zur Höhe von 13 Euro für jeden Kalendertag. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Der **Arbeitgeberzuschuss** und das Mutterschaftsgeld entsprechen zusammen in etwa der Höhe des vorherigen durchschnittlichen Nettoverdienstes (dieser Zuschuss wird dem Arbeitgeber von der Krankenkasse durch das U2-Umlageverfahren erstattet). Bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses ist der Durchschnitt aus den letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonaten oder den letzten 13 Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist, zugrunde zu legen.

**Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse** sind (z.B. privat krankenversicherte oder familienversicherte Frauen) erhalten auf Antrag Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 210 Euro zu Lasten des Bundes über das Bundesversicherungsamt (Online-Antrag und Informationen: [www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)). Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auch diesen Arbeitnehmerinnen den Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen.

Seit Januar 2006 sind alle Betriebe in das sogenannte **U2-Umlageverfahren** einbezogen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber **auf Antrag** folgende Zuschüsse von der Krankenkasse erstattet bekommt:

* der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld (Entgeltanteil des Arbeitgebers während der Mutterschutzfrist),
* der Mutterschutzlohn, den der Arbeitgeber aufgrund eines ärztlichen Beschäftigungsverbotes als Entgeltfortzahlung leisten muss (im Fall der Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind)
* Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Ein **Urlaubsanspruch** besteht für die gesamte Zeit von Schwangerschaft und Mutterschutz. Nicht genommener Urlaub kann nach dem Mutterschutz im laufenden oder im nächsten Jahr beansprucht werden.

Die Mutterschutzregelungen gelten über die **gesamte Stillzeit** der Arbeitnehmerin. Solange eine Angestellte stillt, ist sie von bestimmten gefährdenden Tätigkeiten ausgeschlossen. Außerdem müssen ihr die erforderliche Zeit für das Stillen freigegeben werden, mindesten zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine ganze Stunde. Diese Zeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden oder zu einem Verdienstausfall führen.