

PersonalRAT

Mutterschutz

Mitteilung und Nachweis

Schwangere und stillende Mütter stehen unter besonderem arbeitsrechtlichem Schutz, um ihre Gesundheit und die des (werdenden) Kindes nicht zu gefährden. Sie sollen ihrem Arbeitgeber deshalb so früh wie möglich mitteilen, dass sie schwanger sind, und auf Verlangen eine Bescheinigung darüber vorlegen. Auch stillende Mütter sollen diesen Umstand ihrem Arbeitgeber mitteilen. Beide Mitteilungen sind jedoch nicht zwingend.

Allgemeine Schutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber muss, sobald er von einer Schwangerschaft weiß, umfassende Schutzvorschriften einhalten. Hierzu gehört eine tägliche Arbeitszeit von höchstens achteinhalb Stunden mit anschließender Ruhezeit von elf Stunden. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Überstunden sind unzulässig. Zudem unterliegen Schwangere dem Kündigungsschutz, der auch noch bei Mitteilung innerhalb von zwei Wochen nach einer eventuellen Kündigung greift.

Individuelle Schutzmaßnahmen

Die weiteren Maßnahmen richten sich nach der Gefährdungsbeurteilung, die der Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz – unabhängig vom Vorliegen einer Schwangerschaft – erstellen muss. Er muss auf dieser Grundlage entscheiden, ob die Frau ohne Schutzmaßnahmen weiterarbeiten darf, ob der Arbeitsplatz oder die Beschäftigung geändert werden müssen oder ob sie gar nicht mehr beschäftigt werden darf. Ein Beschäftigungsverbot kann im Einzelfall auch vom Arzt ausgesprochen werden.

Beispiele für unzulässige Tätigkeiten sind der Umgang mit bestimmten Gefahr- oder Biostoffen, das Einwirken von Strahlungen oder das Heben schwerer Lasten. Kriterium für den Arbeitgeber ist die „unverantwortbare Gefährdung“ für Frau und Kind.

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Ab sechs Wochen vor bis acht Wochen nach ihrem errechneten Entbindungstermin gelten einheitliche Regelungen: Die betroffenen Frauen dürfen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Behinderung des Kindes sind es nach der Entbindung zwölf Wochen. Der bestehende Kündigungsschutz gilt weiter bis zum Ende des vierten Monats nach der Entbindung.

Stillzeit

Auch stillende Frauen stehen unter besonderem Schutz: Die meisten Regeln aus der Schwangerschaft gelten in der Stillzeit weiter. Hinzu kommt die regelmäßige bezahlte Freistellung für mindestens zwei Stillpausen von je 30 Minuten pro Tag in den ersten 12 Monaten. Für weitere individuelle Schutzmaßnahmen ist wiederum die für jeden Arbeitsplatz erforderliche Gefährdungsbeurteilung heranzuziehen.

PersonalRAT

Überwachung und Kontrolle

Für die Einhaltung des Mutterschutzes gibt es Kontrollmechanismen: So muss der Arbeitgeber jede schwangere oder stillende Beschäftigte an die Landesdirektion als Aufsichtsbehörde melden, die die Maßnahmen überwacht und zusätzliche Anordnungen treffen kann. Bei Verstößen gegen das Mutterschutzgesetz drohen strafrechtliche Konsequenzen für den Arbeitgeber.

Rechtsquellen

MuSchG Mutterschutzgesetz vom 23.05.2017