

# Mutterschutz

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das Mutterschutzrecht 2017 grundlegend reformiert. Weitere Änderungen traten zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Ziel des Mutterschutzrechts ist es, den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten. Es soll nicht dazu kommen, dass Frauen durch Schwangerschaft und Stillzeit Nachteile im Berufsleben erleiden oder dass die selbstbestimmte Entscheidung einer Frau über ihre Erwerbstätigkeit verletzt wird. Damit werden die Chancen der Frauen verbessert und ihre Rechte gestärkt, dem Beruf während Schwangerschaft und Stillzeit ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit und der ihres Kindes weiter nachzugehen.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte und weibliche Auszubildende. Weitere Regelungen zum gesundheitlichen Schutz werdender Mütter vor Gefahren, Überforderung und der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz finden sich unter anderem in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV).

## Neuregelungen zum Mutterschutz:

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das Mutterschutzrecht 2017 grundlegend reformiert. Weitere Änderungen treten zum 1. Januar 2018 in Kraft.

## Änderungen im Gesetz über den Versicherungsvertrag (VVG):

Zum 11. April 2017 sind Verbesserungen im Mutterschutz für selbstständig erwerbstätige Frauen in Kraft getreten. Bei Frauen, die eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, ist der Versicherer dazu verpflichtet, den Verdienstaufschlag auch während der Schutzfristen (inklusive dem Entbindungstag) durch das vertraglich vereinbarte Krankentagegeld zu ersetzen. Das gilt jedoch nicht, wenn die Versicherte bereits einen anderweitigen Anspruch auf einen angemessenen Verdienstauffallersatz für diese Zeit hat. Entsprechend vereinbarte Wartezeiten für Entbindungen dürfen nicht länger als acht Monate sein.

## Änderungen im Mutterschutzrecht:

Mit dem 30. Mai 2017 sind folgende Änderungen im Mutterschutzrecht in Kraft getreten.

- Der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche wird eingeführt.
- Die Schutzfrist nach der Entbindung für Mütter von Kindern mit Behinderung kann auf 12 Wochen verlängert werden.
- Die Regelungen zur Gefahrstoffkennzeichnung werden an unionsrechtliche Vorgaben angepasst (in Anlage 1 der MuSchArbV).

**Zum 1. Januar 2018 traten weitere umfangreiche Änderungen des Mutterschutzrechts in Kraft. Durch die Integration der bisherigen MuSchArbV in das MuSchG sollten die Regelungen verständlicher und übersichtlicher werden. Zudem sah das Gesetz einige weitere materielle Änderungen vor, unter anderem wurden Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen.**

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind.

## Pflichten der Arbeitgeber:

Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. Der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist. Bei einer Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber dem besonderen Schutzbedarf der Frau und ihres Kindes Rechnung zu tragen.

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden und stillenden Mutter führen können. Frauen und Arbeitgeber können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden.

## Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote:

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nur mit Einwilligung und bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung gar nicht beschäftigt werden. Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Seit dem 30. Mai 2017 gilt: Wird bei dem Kind innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen.

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor.

Um die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen zu schützen, regelt das Mutterschutzgesetz verschiedene Mutterschaftsleistungen:

- das Mutterschaftsgeld
- den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen
- das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (sogenannter Mutterschutzlohn)

## Urlaubsanspruch:

Auch während der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverboten (somit auch während der Mutterschutzfristen) entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverboten ist nicht zulässig.

## Kündigungsschutz:

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.  
Seit dem 30. Mai 2017 ist auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche unzulässig.

**Sollten Sie während des Studiums Schwanger werden wenden Sie sich bitte umgehend an den Betriebsärztlichen Dienst des UKD.**

<http://www.uniklinik-duesseldorf.de/betriebsaerzte>

(Quelle: BMAS)