

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“

GESUND UND SICHER STARTEN

TIPPS

für

Existenzgründer/-innen

und

Übernehmer/-innen

zum

Mutterschutz



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit

„Kinder wirbeln Fragen auf“ (Volksmund)

Mutterschutz

Peter Pech will einen gut florierenden Handwerksbetrieb übernehmen. Bei den Verkaufsverhandlungen erfährt er, dass zur Zeit 3 Arbeitnehmerinnen in Elternzeit sind. Peter Pech ist beunruhigt. Er hat den Verdacht, dass er während des Mutterschutzes den kompletten Lohn weiterzahlen muss.



Gloria Glücklich will einen Friseurbetrieb gründen. Bei der Existenzgründungsberatung hat sie erfahren, auf was ein Arbeitgeber achten muss, wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird. Sie weiß jetzt auch, dass in Kleinbetrieben bis 20 Arbeitnehmer bei einem Beschäftigungsverbot das Arbeitsentgelt zu 100 % von der Krankenkasse erstattet wird.



Grundlagen und Ziele des Mutterschutzes

Meldepflichten für den Arbeitgeber

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigungsverbote

Mutterschutzfristen

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Arbeitsplatzschutz

Betriebliches Kostenrisiko reduzieren



Grundlagen und Ziele des Mutterschutzes

Gesetzliche Regeln zum Mutterschutz gibt es im deutschen Arbeitsrecht seit 1877. Seitdem ist der Mutterschutz erheblich ausgeweitet worden. Während der Mutterschaft und für die ersten Monate nach der Geburt bedarf die Gesundheit der Mutter und des Kindes eines besonderen Schutzes. Wenn in den ersten Schwangerschaftsmonaten ein wirkungsvoller Schutz für das Kind versäumt wird, können bleibende Folgen für die Entwicklung des Kindes eintreten. Das Mutterschutzgesetz <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/> regelt den Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind vor Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz. Der Arbeitnehmerin dürfen durch ihre Mutterschaft keine finanziellen Nachteile entstehen. Außerdem ist im Mutterschutzgesetz ein besonderer Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung geregelt. Während der sich anschließenden Elternzeit besteht ebenfalls ein besonderer Arbeitsplatzschutz.

Meldepflichten für den Arbeitgeber

Nach dem Mutterschutzgesetz ist ein Arbeitgeber verpflichtet, den staatlichen Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämtern die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin mitzuteilen (siehe Musterschreiben in der Anlage). Diese Aufsichtsbehörden kontrollieren die Einhaltung des Mutterschutzes und helfen bei der Beurteilung, ob an dem speziellen Arbeitsplatz eine Gefährdung für Mutter und Kind besteht. Im Einzelfall müssen die Arbeitszeiten und die Pausenregelung angepasst werden.

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigungsverbote

Je nach Art der Tätigkeit ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Umsetzung der schwangeren Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb erforderlich. Dies gilt zum Beispiel bei schweren körperlichen Arbeiten, bei erhöhter Unfallgefahr und bei Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen. Im Einzelfall müssen auch die Arbeitszeiten und die Pausenregelung angepasst werden.

Wenn die Gesundheit der Mutter oder des Kindes an einem Arbeitsplatz gefährdet sind, besteht ein allgemeines Beschäftigungsverbot. Ein individuelles Beschäftigungsverbot wird ausgesprochen, wenn ein Arzt (unabhängig von der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes) feststellt, dass die Schwangere oder das Kind bei Fortsetzung der Tätigkeit gesundheitlich gefährdet sind. Während eines Beschäftigungsverbotes ist der Arbeitgeber verpflichtet, das bisherige durchschnittliche Arbeitsentgelt als Mutterschutzlohn zu zahlen.

Kleinbetriebsregelungen beim Mutterschutzlohn

Betriebe, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, wird bei Beschäftigungsverboten das Arbeitsentgelt von der zuständigen Krankenkasse zu 100 % erstattet.

Mutterschutzfristen

Beginn des Mutterschaftsurlaubes

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Entbindung. In dieser Zeit darf eine Schwangere nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie es selbst ausdrücklich wünscht.

Ende des Mutterschaftsurlaubes

Nach der Geburt besteht grundsätzlich eine Mutterschutzfrist von 8 Wochen. Bei Frühgeburten mit maximal 2.500 Gramm Gewicht und Mehrlingsgeburten beträgt die Mutterschutzfrist 12 Wochen und verlängert sich in diesen Fällen um die Tage/Wochen der Schutzfrist, die vor der Geburt nicht genommen werden konnten.

Während dieser Mutterschutzfristen nach der gilt ein Beschäftigungsverbot. Nur im Fall einer Fehlgeburt darf eine Arbeitnehmerin auf eigenen Wunsch ab der 3. Woche nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, wenn dies aus ärztlicher Sicht möglich ist.

Mutterschutz

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfrist wird die Arbeitnehmerin durch das Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss wirtschaftlich abgesichert. Das staatliche Mutterschaftsgeld beträgt 13 € pro Kalendertag. Der Arbeitgeber muss den Unterschiedsbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt zahlen.

Erstattungsverfahren für Kleinbetriebe

Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern (Auszubildende zählen nicht mit) erhalten den Arbeitgeberzuschuss von den gesetzlichen Krankenkassen in voller Höhe ersetzt. Die Finanzierung dieses Erstattungsbetrages erfolgt durch einen Umlagebeitrag. Auf diese Weise werden die Mutterschutzkosten von anderen Betrieben solidarisch getragen.

Arbeitsplatzschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf des 4. Monats nach der Entbindung sowie während der Elternzeit besteht ein Kündigungsverbot. In besonderen Fällen kann die zuständige Verwaltungsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise eine Arbeitgeberkündigung für zulässig erklären. Diese behördliche Zulässigkeitserklärung muss vor dem Ausspruch der Kündigung erteilt sein, andernfalls ist die Kündigung nichtig.

Betriebliches Kostenrisiko reduzieren

In Betrieben mit einem hohen weiblichen Arbeitnehmeranteil kann der Mutterschutz die betriebliche Organisation auf eine harte Probe stellen. Häufig scheut der Betriebsinhaber eine Neueinstellung auf Dauer. Hier wäre zu überlegen, ob der Betrieb Mutterschaftsvertretungen zunächst befristet einstellt. Hierbei besteht für Arbeitnehmer und -geber die Chance, sich kennen zu lernen. Hieraus sind schon viele langfristige Arbeitsverhältnisse entstanden.

Die Betriebsberater der Kammern und der Verbände sind behilflich bei der Vertragsgestaltung für Mutterschaftsvertretungen.

Anlage

Benachrichtigung des Arbeitgebers an die Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin.

Quellen

Mutterschutzgesetz <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/>

Absender (Arbeitgeber):

Tel.-Nr.:

Datum:

An:
Staatl. Gewerbeaufsicht od. Arbeitsschutzamt (in Hessen Regierungspräsidium)

Benachrichtigung

über die Beschäftigung einer werdenden Mutter nach § 5 und § 19 Mutterschutzgesetz (MuSchG) i. V. m.
§ 1 des Art. 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)

Name: **Vorname:** **ggf. Geburtsname:**

Privatanschrift:

Geburtsdatum: **Name der Krankenkasse:**

Schwangerschaft mitgeteilt am: **Vsl. Entbindungstermin:**

Beschäftigt als: **Beschäftigungsort:**

Die Tätigkeit wird ausgeführt in:

- Vollzeitarbeit
 Teilzeitarbeit
 Schichtarbeit
 Fließarbeit/Akkordarbeit
 Heimarbeit
 Sonn- u. Feiertagsarbeit

Arbeitszeit:

täglich Stunden von bis Uhr

oder

Pausenzeit/en:

von bis Uhr von bis Uhr

Beurteilung des Arbeitsplatzes:

Der Arbeitsplatz der werdenden Mutter wurde hinsichtlich der Beschäftigungsverbote*) nach dem Mutterschutzgesetz und der Mutterschutzrichtlinienverordnung (Gefährdung durch **chemische Gefahrstoffe**, z. B. Lösemittel, **biologische Gefahrstoffe**, z. B. Krankheitserreger, **physikalische Schadfaktoren**, z. B. schwere Lasten, Erschütterungen, Lärm, Strahlung) überprüft.

Der Arbeitsplatz wird beibehalten.

*) *siehe auch Info Rückseite*

Die werdende Mutter wurde an folgenden Arbeitsplatz umgesetzt:

Aufgrund eines Beschäftigungsverbots setzt die werdende Mutter **teilweise/völlig** mit der Arbeit aus. Der Durchschnittsverdienst gemäß § 11 Abs.1 MuSchG wird weitergezahlt.

Unterschrift/en:

(Arbeitgeber und ggf. direkter Vorgesetzter)

(Betriebsrat/
Personalvertretung)

(Fachkraft für
Arbeitssicherheit)

(Betriebsarzt)

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

Sofern einer der aufgelisteten Punkte zutrifft, ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes, ggf. eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, erforderlich.

1. regelmäßiges Heben, Bewegen oder Befördern von Lasten per Hand: > 5 kg
2. gelegentliches Heben, Bewegen oder Beförderung von Lasten per Hand: > 10 kg
3. nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats ständig stehende Tätigkeit soweit diese Beschäftigung 4 Stunden täglich überschreitet
4. dauernde hockende oder gebückte Tätigkeit
5. Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit Fußantrieb
6. nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats auf Beförderungsmitteln (z. B. Taxi, Bus)
7. Arbeiten mit erhöhten Unfallgefahren (auszugleiten, zu fallen, abzustürzen u. ä.)
8. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo oder Akkordarbeit
9. Nacharbeit (20:00 bis 6:00 Uhr)*; Mehrarbeit (mehr als 8 h 30 min täglich od. 90 h in der Doppelwoche)**
10. Sonn- und Feiertagsarbeit*
11. Chemische Gefahrstoffe  T+,T  Xn
 - a) Einwirkung von bzw. Beschäftigung mit chemischen Gefahrstoffen, die nach Gefahrstoffverordnung als R 40 (Irreversibler Schaden möglich), R 45 (Kann Krebs erzeugen), R 46 (Kann vererbare Schäden verursachen), R 61 (Kann das Kind im Mutterleib schädigen) gekennzeichnet sind sowie Quecksilber und Quecksilberderivate, Blei und Bleiderivate, Mitosehemmstoffe (Cytostatika), Kohlenmonoxid, hautresorbtive Reagenzien.

Das Beschäftigungsverbot gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.
 - b) Beschäftigung mit **sehr giftigen** (T+), **giftigen** (T), **gesundheitsschädlichen** (Xn) oder in sonstiger Weise chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird (ggf. Nachweis durch Arbeitsbereichsanalyse, Messprotokoll)
12. Einwirkung von Krankheitserregern (z. B. Toxoplasma, Rötelvirus)
13. physikalische Schadfaktoren, wie z. B. Stöße, Erschütterungen, Bewegungen, Lärm über 80 dB(A), ionisierende Strahlungen (z. B. Röntgenstrahlen), nichtionisierende Strahlung (z. B. Laser-, UV-, Infrarot-Strahlen), extreme Kälte oder Hitze, Druckluft (Überdruck von mehr als 0,1 bar)

* Für bestimmte Branchen (z. B. Krankenhaus, Gaststätten) gibt es Ausnahmen: vgl. § 8 Mutterschutzgesetz.

** Frauen unter 18 Jahren dürfen max. 8 h täglich oder 80 h in der Doppelwoche beschäftigt werden.

„Damit Sie Ihren Erfolg auch genießen können“

GESUND UND SICHER STARTEN

Briefadresse Ihrer Kammer/Ihres Verbandes:

Ihre Ansprechpartner bei Fragen:

Existenzgründung und Übernahme

Tel.:

E-Mail:

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Tel.:

E-Mail:

Fax:

Bitte senden Sie mir weitere Informationen zum Thema:



Existenzgründung und Übernahme



Arbeits- und Gesundheitsschutz



Ich möchte ein Beratungsgespräch zum Thema:



Grundsätzliches und Fundamentales



Sozialer Arbeitsschutz



Was alles so geregelt ist



Arbeitsschutzorganisation



Name

Anschrift

Telefon

Fax

E-Mail