

Hier kurz erklärt

Mutterschutz



Das Mutterschutzrecht wurde gestärkt. Nach wesentlichen Neuregelungen, die zum 01. Januar 2018 in Kraft getreten waren, wurde nun eine Regelung eingeführt, die Müttern bei Fehlgeburten einen gewissen Mutterschutz gewähren. Diese Neuerung ist zum 01. Juni 2025 in Kraft getreten.

Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz schützt neben Arbeitnehmerinnen auch Schülerinnen, Praktikantinnen, Studentinnen, Frauen mit Behinderungen, die in einer entsprechenden Werkstatt arbeiten und Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen gelten. werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber den mutmaßlichen Termin der Entbindung mitteilen. Der Arbeitgeber hat dann die zuständige Behörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Dritten gegenüber hat er eine Schweigepflicht.

Schutzfristen

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Ausnahme: sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Eine solche Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Für die Berechnung maßgeblich ist der Entbindungstermin. Ein absolutes Beschäftigungsverbot gilt bis zum Ablauf von 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung. Gleiches gilt für die Geburt eines behinderten Kindes. Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Frist um die Verkürzung der Frist vor der Entbindung.

Das ist neu: Kolleginnen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, haben nach § 3 Abs. 5 MuSchG einen Anspruch auf Mutterschutz. Die Schutzfristen sind gestaffelt nach dem Zeitpunkt der Fehlgeburt. Und zwar wie folgt:

1. bis zum Ablauf von zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder
2. bis zum Ablauf von sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
3. bis zum Ablauf von acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

Maßnahmen & Beschäftigungsverbote

Arbeitgeber müssen eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsanalyse erstellen. Dies gilt für jede Tätigkeit unabhängig davon, ob dort zur Zeit eine Frau arbeitet. Sobald eine Mitarbeiterin bekannt gibt, dass sie ein Kind erwartet, ist sie zu schützen, z. B. durch veränderte Aufgabengebiete oder die Umgestaltung des Arbeitsplatzes. Bei einer unverantwortbaren Gefährdung darf sie nicht mehr beschäftigt werden, oder diese Gefährdung ist durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen.

Bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, sind individuelle Maßnahmen zu ergreifen um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Die §§ 11 und 12 MuSchuG enthalten einen Katalog von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die schwangeren und stillenden Frauen nicht zugemutet werden dürfen.

Allgemeine Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen schwer zu heben ist (5 kg), außerdem nicht mit Arbeiten, bei denen erhöhte Unfallgefahr droht wie Fallen oder Abstürzen. Akkord- und Fließbandarbeit sind ebenso verboten wie grundsätzlich die Alleinarbeit oder die Arbeit mit belastenden Stoffen und Arbeiten, bei denen werdende Mütter ständig stehen, sich häufig strecken, beugen, oder dauernd hocken müssen. Zählt eine dieser Tätigkeiten zu den üblichen Aufgaben einer Schwangeren, so hat der Arbeitgeber ihr während des Mutterschutzes eine andere Arbeit zuzuweisen.

Arbeitszeitregelungen

Die Arbeitszeiten können flexibel gestaltet werden, sofern die schwangeren und stillenden Frauen damit einverstanden sind und ggf. ein ärztliches Attest über die Unbedenklichkeit vorliegt. Darüber hinaus gilt grundsätzlich ein Verbot der Mehr-, Sonn-, Feiertags und Nachtarbeit. Dies ist kein absolutes Verbot. Erklärt sich die Betroffene einverstanden, so kann in gewissem Umfang davon abgewichen werden.

Kündigung

§ 17 MuSchG enthält ein Kündigungsverbot. Danach ist es unzulässig, einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung zu kündigen. Davon kann nur in besonderen Fällen, z. B. einer Betriebsschließung mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde abgewichen werden. Voraussetzung für den Kündigungsschutz ist, dass dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war, oder dass sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Entgeltsschutz

Für erforderliche Untersuchungen ist eine Schwangere unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Während der Schutzfristen besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Gezahlt werden von der Krankenkasse 13 Euro/Tag, der Arbeitgeber stockt diesen Betrag bis zur Höhe des Nettogehalts auf.

Stand: Juli 2025

DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V., Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)

Droopweg 31 20537 Hamburg Tel: 040/632802-00, Fax: 040/632802-18, E-Mail: DHV@dhv-cgb.de, www.dhv-cgb.de