

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdienstkürzungen sind zu berücksichtigen, wenn sie ebenfalls dauerhaft angelegt sind und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag erhalten gesetzlich Versicherte Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse.

Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro pro Kalendertag. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Das Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet, der Zuschuss der Arbeitgeberseite nicht.

Frauen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, können, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, auf Antrag Mutterschaftsgeld zugunsten des Bundes erhalten.

*Gezahlt wird in diesem Fall ein Betrag in der Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro vom Bundesversicherungsamt.*

## Kündigungen

(Werdende) Mütter genießen nach dem Mutterschutzgesetz einen besonderen Kündigungsschutz.

Die Kündigung einer schwangeren Frau ist vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig. Das Kündigungsverbot beinhaltet sowohl ordentliche als auch außerordentliche Kündigungen sowie Änderungskündigungen oder Kündigungen eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Schwangerschaft bei Zugang der Kündigung bereits bestanden hat und dem Unternehmen die Schwangerschaft bekannt war bzw. sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde.

Eine Überschreitung dieser Frist ist unschädlich, wenn sie auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Eine Kündigung ist in Ausnahmefällen möglich, wenn die Kündigung zuvor auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von der obersten Landesbehörde für zulässig erklärt wurde.

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Aus diesem Grund sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig.

*Zu bedenken ist, dass nach Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen keine weiteren Ansprüche gegen die Arbeit-*

*geberseite (Entgelt, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) bestehen.*

Wird eine Frau, deren Arbeitsverhältnis beendet war, innerhalb 1 Jahres nach der Entbindung in dem alten Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit als nicht unterbrochen.

Dies gilt nur, wenn die Frau innerhalb dieses Jahres in keinem anderen Unternehmen gearbeitet hat.

## Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten folgende Leistungen:

- ärztliche Betreuung;
- Hebammenhilfe;
- Versorgung mit Arznei, Verband- und Heilmitteln;
- stationäre Entbindung;
- häusliche Pflege;
- Haushaltshilfe.

## Impressum

Herausgeber und  
Redaktion

IG Bergbau, Chemie, Energie  
Vorstandsbereich 4  
Abteilung Organisation/Werbung  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover

Druck

BWH Buchdruckwerkstätten  
Hannover GmbH

5/2005

Bestell-Nr. 3

# Mutterschutz



# Mutterschutz

Die IG BCE informiert  
(werdende) Mütter über ihre Rechte

3



## Anspruchsberechtigte

Der Anspruch auf die besonderen Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes besteht für (werdende) Mütter, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte, Heimarbeiterinnen oder für Frauen, die sich in der Berufsausbildung befinden, wenn das Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht. Das Mutterschutzgesetz findet grundsätzlich auch Anwendung auf Frauen in geringfügiger Beschäftigung sowie auf Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Mit Ablauf der Befristung endet auch der Mutterschutz. Staatsangehörigkeit oder Familienstand spielen keine Rolle.

Das Gesetz gilt nicht für Hausfrauen, Selbstständige, Adoptivmütter und Studentinnen, die ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten.

## Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Damit der/die Arbeitgeber/-in seinen/ihren Verpflichtungen nachkommen kann, sollen werdende Mütter dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr *Zustand* bekannt ist. Die Schutzfrist, in der (werdende) Mütter nicht mehr beschäftigt werden dürfen, beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und dauert an bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist nach

der Geburt auf 12 Wochen. Im Falle einer Frühgeburt oder sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Frist zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Eine werdende Mutter darf in den 6 Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, wenn sie sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot während der genannten Fristen.

Für die Berechnung der Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend. Die Kosten hierfür trägt der/die Arbeitgeber/-in.

## Weitere Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit

- schweren körperlichen Arbeiten;
- Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind;
- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von

Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den zuvor genannten Arbeiten;

- Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet. Dies gilt nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft;
  - Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen;
  - der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb;
  - dem Schälen von Holz;
  - Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind;
  - der Arbeit auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des 3. Monats der Schwangerschaft;
  - Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.
- Darüber hinaus ist die Beschäftigung von werdenden Müttern mit
- Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann;
  - Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo

verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede Arbeit, die

- von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche;
- von *sonstigen* Frauen über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden Sonntage eingerechnet.

Ausnahmen gelten im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften, im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in der Krankenpflege, in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen oder anderen Schaustellungen.

## Gestaltung des Arbeitsplatzes

Das Unternehmen hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung erforderliche Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

Wird die schwangere Frau mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat der/die Arbeitgeber/-

in für Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zu sorgen.

Wird die Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, müssen ihr kurze Unterbrechungen der Arbeit gewährt werden.

Falls erforderlich, kann der/die Arbeitgeber/-in dazu verpflichtet werden, Liegeräume einzurichten.

## Stillzeit

Eine Frau kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit Stillpausen während der Arbeit beanspruchen.

Auf ihr Verlangen ist ihr die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber 2-mal täglich 1/2 Stunde oder 1-mal täglich 1 Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf Verlangen 2-mal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden.

Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern auch nicht vor- oder nachgearbeitet und auch nicht auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.

*Für die in Heimarbeit Beschäftigten können besondere Regelungen gelten.*

## Freistellungen/Urlaub

Der/Die Arbeitgeber/-in hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der erforderlichen Untersuchungen nötig ist.

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten, d. h. dieser darf nicht entsprechend gekürzt werden, sondern bleibt voll erhalten. Der Anspruch auf Urlaub verfällt jedoch, soweit dieser (z. B. zu Beginn des Jahres) bereits festgelegt wurde und die Beschäftigung für die vorgesehene Urlaubszeit mutterschutzrechtlich verboten ist. Der Anspruch auf Erholungsurlaub kann auch grundsätzlich gem. § 7 Abs. 3 BUrlG nicht über das Ende des Übertragungszeitraumes (i. d. R. 31. März des Folgejahres, es sei denn, Tarifverträge bestimmen etwas anderes) hinaus geltend gemacht werden, d. h. zu diesem Zeitpunkt verfällt ein evtl. noch aus dem Vorjahr bestehender Resturlaubsanspruch, auch wenn er wegen eines Beschäftigungsverbots und/oder der Mutterschutzfristen nicht mehr genommen werden kann.

## Arbeitsentgelt

Wenn Frauen aufgrund eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der 6-Wochen-Frist vor bzw. 8/12-Wochen-Frist nach der Entbindung, teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, ist von dem/der Arbeitgeber/-in mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, zu zahlen.