



Infos zum
Mutterschutz
und Tipps für
berufstätige
Eltern.

Hallo Mama, hallo Papa

ver.di

Das Mutterschutzgesetz

Damit eine Schwangerschaft nicht zum Jobrisiko wird, haben die Gewerkschaften besondere Schutzvorschriften für schwangere und stillende Frauen durchgesetzt. Wir geben Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Regelungen.

Besonderer Schutz

Das Mutterschutzgesetz regelt Arbeitszeiten, Kündigungsschutz und Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen. Auch Entlohnung, Mutterschaftsgeld und zum Beispiel Freistellungen (für Untersuchungen und zum Stillen) sind hier festgelegt.

Das neue Mutterschutzgesetz muss in jedem Betrieb, der Frauen beschäftigt, ausgehängt oder ausgelegt werden.

Die besonderen Vorschriften im Mutterschutzgesetz dienen dazu, Sie und Ihr Kind während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit vor gesundheitlichen Risiken und Schäden zu schützen. Gesundheitliche Schäden, die von ihrem Arbeitsplatz ausgehen könnten, sind zu vermeiden. Insbesondere ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gefährdungen, die von Ihrem Arbeitsplatz ausgehen können, zu ermitteln, zu bewerten und Ihre Arbeitsbedingungen gegebenenfalls durch geeignete Maßnahmen anzupassen. Zudem soll die Betreuung von Säuglingen und Klein-

kindern erleichtert werden. Grundsätzlich soll das Gesetz Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit entgegenwirken.

Geltungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gilt für jede schwangere oder stillende Frau, die sich in Deutschland in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befindet. Die Schutzbestimmungen gelten in gleichem Maße für Voll- oder Teilzeitbeschäftigte, für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst, seit dem 1. Januar 2018 auch für arbeitnehmerähnlich Beschäftigte sowie für Schülerinnen und Studentinnen. Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gelten besondere Regelungen, die in den entsprechenden Verordnungen des Bundes und der Länder festgeschrieben sind.



Rechte und Pflichten

Der Arbeitgeber hat Pflichten

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Schutzmaßnahmen für schwangere oder stillende Frauen zu treffen.

Ihr Arbeitgeber muss Ihre Schwangerschaft dem staatlichen Arbeitsschutz- oder dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Betriebs- oder Personalrat mitteilen. Die Aufsichtsbehörden kontrollieren die Einhaltung der Schutzvorschriften. Darüber hinaus ist Ihr Arbeitgeber zum Stillschweigen verpflichtet.

Rechte bei Bewerbungen

Keine Frau ist verpflichtet, den Arbeitgeber in einem Bewerbungsgespräch über eine Schwangerschaft zu informieren – auch nicht bei direkter Nachfrage! Der Arbeitgeber darf gar nicht danach fragen. Schwangerschaftstests sind bei einer Einstellungsuntersuchung grundsätzlich nicht zulässig.

Kein Stress

Regelungen zu Überstunden, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich dürfen schwangere und stillende Frauen keine Überstunden machen, keine Nachtarbeit (20 Uhr bis 6 Uhr) ausüben und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Der Arbeitgeber darf schwangere und stillende Frauen nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (dies gilt sowohl für Teilzeit als auch Vollzeit) im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot sind bis 22 Uhr in allen Branchen zulässig, allerdings nur, wenn sich die schwangere oder stillende Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt. Es dürfen auch keine ärztlichen Bedenken bestehen. Weiterhin muss eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein, sowie eine mindestens 11-stündige Ruhezeit nach Arbeitsende sichergestellt werden. Der Arbeitgeber muss für die Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen. Auch für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen sich schwangere und stillende Frauen ausdrücklich bereiterklären. Ihnen muss zudem ein Ersatzruhetag gewährt werden.

Gesundheits- schutz

Vorsorgeuntersuchungen

Schwangere Frauen müssen für alle Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung von der Arbeit freigestellt werden.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Schwangere und stillende Frauen dürfen keine schwere körperliche und psychisch gesundheits-schädliche Arbeit leisten. Unabhängig von einer konkreten Schwangerschaft ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung Mutterschutzaspekte für jede Tätigkeit im Betrieb zu überprüfen und alle Mitarbeiter*innen über die Ergebnisse und die zu ergreifenden Maßnahmen zu informieren. Bei konkretem Anlass muss er dazu ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten. Ein generelles Beschäftigungsverbot für Bildschirmarbeitsplätze gibt es nicht. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Für Schülerinnen und Studentinnen gilt: Nach dem Mutterschutzgesetz soll vorrangig die Gesundheit der schwangeren Frau und die des Kindes geschützt werden. Müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, die sich nachteilig auf die Ausbildung auswirken oder sie verzögern, muss die Schule oder Hochschule dies ausgleichen.

Reihenfolge der Schutzmaßnahmen

Die Präventionspflicht und der Gestaltungsauftrag des Arbeitgebers sind jetzt unmissverständlich im Mutterschutzgesetz geregelt. Arbeitgeber sind zur folgenden Reihenfolge verpflichtet:

1. Umgestaltung des Arbeitsplatzes
2. Arbeitsplatzwechsel
3. Falls ein teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot vorliegt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die schwangere oder stillende Frau mit Lohnfortzahlung freizustellen.

Schutzfristen vor und nach der Geburt

In den letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und in den ersten acht Wochen danach darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht beschäftigen. Während der Schutzfristen haben Sie Anspruch auf Entgeltersatz. Krankenkasse und Arbeitgeber zahlen Mutterschaftsgeld. Vor der Geburt darf die schwangere Frau auf eigenen Wunsch weiterarbeiten. Nach der Geburt besteht absolutes Beschäftigungsverbot!

Bei Mehrlings- und Frühgeburten sowie für Frauen, die ein behindertes Kind geboren haben, verlängert sich die Mutterschutzfrist auf zwölf Wochen.

Mit Ende der Schutzfrist nach der Geburt kann die vorherige Beschäftigung wieder aufgenommen werden oder direkt Elternzeit beantragt werden.

Stillende Frauen

Stillende Frauen haben Anspruch auf mindestens zwei zusätzliche halbstündige Stillpausen täglich, selbstverständlich bei voller Bezahlung. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung zum Stillen gilt bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes.

Sicherheit

Lohnfortzahlung

Ein betriebliches oder individuelles Beschäftigungsverbot, darf keine finanziellen Nachteile für die schwangere Frau zur Folge haben. Das heißt, der Arbeitgeber muss das Durchschnittseinkommen der letzten drei Monate bzw. 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft, einschließlich Schicht- und Überstundenzuschläge, weiter bezahlen. Für privat Versicherte gelten andere Regelungen. Informationen erteilt die Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes.

Urlaub

Zeiten, in denen Sie aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschäftigungsverbote nicht arbeiten, lassen Ihren Urlaubsanspruch unberührt.

Kündigungsschutz

Von Beginn der Schwangerschaft an bis zu maximal vier Monate nach der Geburt besteht Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz. Nach einer späten Fehlgeburt (nach der 12. Schwangerschaftswoche) haben Frauen ebenfalls einen viermonatigen Kündigungsschutz. Wenn der Arbeitgeber kündigt, bevor er weiß, dass eine Schwangerschaft vorliegt, wird die Kündigung unwirksam, wenn der Arbeitgeber spätestens zwei Wochen nach Zugang der Kündigung über die Schwangerschaft informiert wird.

Die Schwangerschaft muss zum Zeitpunkt der Kündigung schon bestehen.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot gibt es nur in besonderen Fällen. Der Arbeitgeber muss in diesen besonderen Fällen bei der Aufsichtsbehörde die Erlaubnis für die Kündigung beantragen.

TIPP

Ihre ver.di Betriebs- oder Personalräte und die Aufsichtsbehörden informieren Sie gerne.

Kündigungsschutz besteht auch, wenn Sie im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit nehmen (siehe ver.di-Infothek Kinder und Beruf).



Wichtige Hinweise

- Kündigen Sie nie selbst.
- Stimmen Sie nie der Auflösung Ihres Arbeitsvertrages zu.
- Sollte Ihnen der Arbeitgeber kündigen, wenden Sie sich sofort an den Betriebs- oder Personalrat, an ihre ver.di-Geschäftsstelle oder die Arbeitsschutzbehörde.

Es besteht kein Grund, sich Sorgen zu machen, dass Sie Ihrem Arbeitgeber zur Last fallen könnten. Alle Arbeitgeber bekommen Aufwendungen, die ihnen durch Ihre Schwangerschaft entstehen, durch das allgemeine Umlageverfahren der Krankenkassen erstattet.

Mutterschaftsgeld

Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt (Mehrlingsgeburten 12 Wochen) bekommen schwangere und stillende Frauen Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und dem Arbeitgeber. Voraussetzung ist, zwischen dem zehnten und dem vierten Monat vor der Geburt mindestens zwölf Wochen lang versichert gewesen zu sein.

Die Zeiten des Mutterschaftsgeldbezugs nach der Geburt werden nach dem neuen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG vom 01.01.2007 bzw. vom 1.2.2015 von der Bezugsdauer des Elterngeldes von maximal 14 Monaten abgezogen (siehe ver.di-Infothek: Kinder und Beruf).

Wichtig

- Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld bleibt auch bei Streik oder Aussperrung erhalten.
- Frauen in einem Arbeitsverhältnis, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind (weil privat- oder familienversichert) erhalten ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 210 Euro. Zuständig ist das Bundesversicherungsamt.
- Arbeitslose Frauen erhalten von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe ihrer vorherigen Leistungsbezüge. Das gilt nur, wenn sie zwischen dem zehnten und dem vierten Monat vor der Geburt mindestens zwölf Wochen lang versichert waren.

Unterstützung für ver.di Mitglieder

Je nach Tarifvertrag gibt es weitergehende Regelungen, auf die Anspruch bestehen kann:

Zum Beispiel: Bei ärztlich attestierter Pflegebedürftigkeit, aber auch bei ambulanten Geburten, kann der Vater – je nach Tarifvertrag – unbezahlten oder Sonderurlaub beantragen.

Es lohnt sich, ver.di Mitglied zu bleiben:

- Der Mitgliedsbeitrag kann auf den Mindestbeitrag gesenkt werden.
- Der Rechtsschutz ist weiterhin wirksam, dies kann insbesondere in der Phase des Eintritts in die Elternzeit oder Rückkehr aus der Elternzeit in die Berufstätigkeit wichtig sein.
- Während der Elternzeit ist eine Teilhabe und Unterstützung von ehrenamtlichen gewerkschaftlichen und gleichstellungspolitischen Aktivitäten möglich und ausdrücklich erwünscht.

Wenn Kinder krank sind

Recht auf Freistellung

Eltern haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit bis das Kind das 12. Lebensjahr vollendet hat.

Anspruch auf Kinderkrankengeld

Anspruch auf Kinderkrankengeld haben gesetzlich versicherte Mütter und Väter, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Der Arbeitgeber muss Beschäftigte in diesen Fällen von der Arbeit freistellen und bei entsprechenden tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelungen auch das Entgelt weiterzahlen. Arbeitnehmer*innen werden für die Zeit freigestellt, für die ein Anspruch auf Krankengeld bei der Krankenkasse besteht.

Für jedes Kind kann jeder versicherte Elternteil für 10 Arbeitstage im Jahr Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen. Der Anspruch ist für jeden versicherten Elternteil mit mehreren Kindern bis zu maximal 25 Arbeitstage im Jahr möglich. Alleinerziehende haben Anspruch auf 20 Arbeitstage je Kind, mit mehreren Kindern maximal 50 Arbeitstage im Jahr. Für die Pflege von kranken Kindern besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Einen Freistellungsanspruch haben auch Arbeitnehmer*innen, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Ein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht nicht.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt werden:

- Voraussetzung: Es gibt keine andere Person, die die Pflege des Kindes übernehmen kann.
- Es ist zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege des erkrankten Kindes notwendig, dass ein Elternteil der Arbeit fernbleibt.
- Die Erkrankung wird durch ein ärztliches Attest für den Arbeitgeber und die Krankenkasse bestätigt.
- Das erkrankte Kind ist selbst- oder familienversichert.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte, die bei ihrer/ihrer Ehepartnerin/Ehepartner mitversichert sind, haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Sofern geringfügig Beschäftigte selbst krankenversichert sind und Anspruch auf Krankengeld haben, erhalten sie Kinderkrankengeld.

Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn die Erziehenden nicht verheiratet sind

In einer eheähnlichen Gemeinschaft besteht für die Partner*innen ein Anspruch auf Kinderkrankengeld, sofern die eheähnlichen Partner*innen krankenversichert sind und das erkrankte Kind als eigenes anerkannt wurde. Dies gilt auch für Pflege-, Adoptions- und Stiefkinder.

Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen

Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht auch, wenn das Kind erkrankt, während ein Elternteil an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation oder Umschulung teilnimmt und Unterhaltsgeld erhält. Hier gelten die gleichen Bestimmungen wie bei einem normalen Beschäftigungsverhältnis.

Wie weiter nach dem Mutterschutz?

Hierzu gibt es von verdi in der Info-Reihe den Flyer „Kinder und Beruf“.

Mehr Informationen unter:

www.frauen.verdi.de
www.gender.verdi.de
www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de
www.frauen.dgb.de
www.bmfsfj.de
www.familien-wegweiser.de



Pluspunkte für ver.di-Mitglieder

● **Mitentscheiden**

Jede und jeder zählt und kann sich einbringen.
Die Gewerkschaft ver.di lebt von der Vielfalt
und dem Miteinander ihrer Mitglieder.

● **Wirksame Interessenvertretung**

Jede und jeder Einzelne ist Teil des Ganzen.
Rund 2 Millionen Mitglieder garantieren eine
wirksame Interessenvertretung.

● **Service**

Rat und Tat: individuelle Beratung und
Unterstützung vor Ort.

● **Rechtsschutz**

Wenn alle Stricke reißen: Rechtsberatung
und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozial-
gerichtsverfahren, im Beamtenrecht und im
berufsbezogenen Vertrags- und Urheberrecht.

● **Streikgeld**

Wenn es hart auf hart kommt:
Streikgeld bei Arbeitskämpfen

● **Durchblick**

Mehr wissen als andere: durch bessere
Informationen und vielfältige Bildungsangebote.

Online Mitglied werden:

www.mitgliedwerden.verdi.de

Mehr Information:

www.verdi.de

ver.diDirekt:

0800 verdi de

0800 83 73 43 3

Montag bis Freitag 7.00 bis 20.00 Uhr

Samstag 9.00 bis 16.00 Uhr