

Mutterschutz – Informationen für Arbeitgeber

Arbeitgeber, die werdende oder stillende Mütter beschäftigen, müssen spezielle Schutzvorschriften beachten^{1,2}. Sie dürfen Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und Stillzeit nur dann beschäftigen, wenn der Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so beschaffen ist, dass von ihm keine Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen. Dies gilt auch für die Regelung anderer Arbeitsbedingungen, beispielsweise für die Anpassung der Arbeitszeit an die im Mutterschutzgesetz festgelegten Grenzen und die Einhaltung tätigkeitsbezogener Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote.



© Institut für Hygiene und Umwelt

Um Gesundheitsrisiken für Mutter und Kind durch bestimmte Arbeiten, Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder schädliche physikalische Faktoren auszuschließen, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, rechtzeitig im Rahmen einer Arbeitsplatzbeurteilung Art,

Ausmaß und Dauer der Gefahren zu analysieren und ggf. Schutzmaßnahmen zu ergreifen (§1 Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV)

Diese spezielle Gefährdungsbeurteilung für werdende und stillende Mütter ergänzt die allgemeine Gefährdungsbeurteilung, die nach dem Arbeitsschutzgesetz für alle Beschäftigten erstellt werden muss (§ 5 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)³.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Als Arbeitgeber müssen Sie die Beurteilung vornehmen. Sie können diese Verpflichtung schriftlich auf fachkundige Personen übertragen (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt).

In die Beurteilung fließen die Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote ein, die im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und in der MuSchArbV enthalten sind (§§ 2, 4, 6, 8 MuSchG; §§ 4, 5 MuSchArbV).

Wenn bereits im Frühstadium einer Schwangerschaft eine Gefährdung bestehen kann, müssen Sie die Arbeitsbedingungen bereits bei Beginn der Beschäftigung von gebärfähigen Arbeitnehmerinnen ermitteln, in allen anderen Fällen spätestens unmittelbar nach Bekanntwerden der Schwangerschaft. Die Arbeitnehmerin darf erst dann weiter beschäftigt werden, wenn die Beurteilung ergibt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz keinen Gefährdungen ausgesetzt ist. Sind jedoch Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet, müssen Sie Schutzmaßnahmen ergreifen.

Empfehlung

Sinnvollerweise sollten Sie die spezielle Arbeitsplatzbeurteilung nach § 1 MuSchArbV mit der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG verknüpfen.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

1. Sie prüfen, ob der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen den Mutterschutzvorschriften entsprechen, beispielsweise ob:
 - gefährliche Arbeiten vorliegen und ausgeschlossen werden können,
 - Arbeitserleichterungen möglich sind und
 - die Arbeitszeit dem Gesetz entsprechend angepasst werden kann.
2. Wenn die Arbeitsbedingungen nicht verändert werden können - oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand - müssen Sie die Mitarbeiterin an einen anderen Arbeitsplatz umsetzen.
3. Ist auch eine Umsetzung nicht möglich oder dem Betrieb nicht zumutbar, so darf die Arbeitnehmerin so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutz erforderlich ist. Sie müssen die Mitarbeiterin dann von der Arbeit freistellen.

Unterrichtungspflicht

Sie informieren über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen alle Arbeitnehmerinnen und die Betriebs- oder Personalräte. Die Unterrichtung ist formlos (§ 2 MSchArbV).



© Steffi Pelz/ pixelio

Weitere wichtige Hinweise

Meldepflicht

Als Arbeitgeber melden Sie die Schwangerschaft der zuständigen Aufsichtsbehörde. (§ 5 Abs. 1, Satz 3 MuSchG). Diese Meldung muss unverzüglich erfolgen, nachdem Sie Kenntnis über die Schwangerschaft erhalten haben. Die Anzeige ist unabhängig davon, ob die Schwangere in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt wird. Meldeformulare stellen wir Hamburger Betrieben auf Wunsch gern zur Verfügung. Das Angebot ist auch im Internet verfügbar:

www.hamburg.de/mutterschutz

Arbeitsentgelt

Können Sie Ihre Arbeitnehmerin wegen eines Beschäftigungsverbotes nicht mehr oder nur noch eingeschränkt beschäftigen, darf ihr daraus kein finanzieller Nachteil entstehen. Sie müssen der werdenden Mutter, soweit sie kein Mutterschaftsgeld bezieht, mindestens den Durchschnittsverdienst weiter gewähren (§ 11 MuSchG). Dieses gilt sowohl für die generellen Beschäftigungsverbote, die sich direkt an Sie als Arbeitgeber richten, als auch für das individuelle Beschäftigungsverbot, das Sie aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses einhalten müssen (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Hinweis:

Bitte beachten Sie die im Mutterschutzgesetz enthaltenen Grundlagen zur Ermittlung des Durchschnittsverdienstes (§ 11 MuSchG):

Berechnungszeitraum

Aus dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate (oder 13 Wochen), die vor dem Monat liegen, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, wird der Mutterschutz*lohn* errechnet.

Beispiel:

Schwangerschaft eingetreten am: 29.7.

Schwangerschaft bekanntgegeben am: 25.9.

in diesem Fallbeispiel sind die Monate April, Mai und Juni für die Berechnung heranzuziehen, sofern in diesen Monaten Arbeitsentgelt erzielt und abgerechnet wurde.

Lohnkostenausgleich für Arbeitgeber

Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten gibt es für alle Betriebe einen Lohnkostenausgleich: Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerin wegen der Schutzvorschriften nicht mehr oder nur noch eingeschränkt beschäftigen können, haben Anspruch auf einen Lohnkostenausgleich. Als Arbeitgeber sind Sie dem Umlageverfahren (U2) angeschlossen und erhalten im Rahmen dieses Verfahrens die weiter zu zahlenden Arbeitsentgelte in voller Höhe erstattet, einschließlich Arbeitgeberaufwendungen zur Sozialversicherung und Leistungen während der Schutzfristen (Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld). Rechtsgrundlage ist das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)⁴.

Wenden Sie sich bezüglich Ihrer Ansprüche aus dem Umlageverfahren an folgende Stellen:

- a) bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen an die Krankenkasse, bei der Ihre Arbeitnehmerin Mitglied ist oder
- b) bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen an das Bundesversicherungsamt: www.bva.de.



© U.Herbert/pixelio

Kündigungsschutz

Frauen, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen und schwanger sind, haben Kündigungsschutz, vorausgesetzt Sie als Arbeitgeber sind über die Schwangerschaft informiert oder werden hierüber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang einer Kündigung in Kenntnis gesetzt. Jede von Ihnen in der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ausgesprochene Kündigung ist unzulässig (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Das gilt auch in der Probezeit.

In besonderen Fällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Weitere Details zum Kündigungsschutz entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Kündigungsschutz – während Mutterschutz und Elternzeit“ (M34).

Zuständige Behörde in Hamburg

Sofern Ihre Arbeitnehmerin in einer Hamburger Betriebsstätte beschäftigt wird:

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz - BSG

Amt für Arbeitsschutz

Referat Mutterschutz - G23/AS 241

Billstr. 80, 20539 Hamburg

Kontaktadressen und Rufnummern der Ansprechpartner unter:

www.hamburg.de/mutterschutz

Anderenfalls wenden Sie sich bitte an das örtlich zuständige Aufsichtsamt.
Die Adressen finden Sie unter www.hamburg.de/mutterschutz,
Link: Aufsichtsbehörden der Länder

Anlage: Meldeformular

¹ Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung vom 20.6.2002 (Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert am 5.12.2006

² Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15.4.1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert am 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)

³ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7.8.1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert am 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)

⁴ Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22.12.2005 (BGBl. I S. 3686)

Impressum

Herausgeber
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit
und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80, 20539 Hamburg,
www.hamburg.de/arbeitsschutz

Arbeitsschutztelefon 040 / 428 37-2112,
Fax 040 / 428 37-3100
arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de

Bezug

Dieses Merkblatt (M33) können Sie kostenlos unter der o.a. Anschrift bestellen, sowie unter

Telefon 040 / 428 37 3134

Fax 040 / 427 94 8048

publicorder@bsg.hamburg.de,

www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner von KomNet-Arbeitsschutz, einer kostenlosen Expertenberatung: www.hamburg.de/komnet

**Amt für Arbeitsschutz
- Mutterschutz -
Billstr. 80
20539 Hamburg**

Telefon: 428.37- 3145 / 3240
- 2650 / 3150
Fax: 42837 - 3100
www.hamburg.de/mutterschutz

Benachrichtigung

gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes – MuSchG- in der geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 20.6.2002 (BGBl. I. S. 2318)

Vor- und Zuname: _____ geb.: _____

PLZ / Wohnort: _____ Straße: _____

Beruf/Tätigkeit: _____

Beschäftigungsort: _____
(bitte genaue Anschrift angeben)

Die Arbeitnehmerin hat uns am _____ mitgeteilt, dass sie voraussichtlich am _____ entbinden wird.

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet befristet bis: _____

Die nachstehenden Angaben fallen nicht unter die Meldepflicht nach § 5 MuSchG, werden aber zur Vermeidung von Rückfragen im Sinne des § 19 MuSchG erbeten.

- Tätigkeit:**
- a) im Stehen im Sitzen im Gehen
b) Vollzeit Teilzeit Schichtarbeit Heimarbeit
 im Akkord als Fließarbeit mit vorgeschr. Arbeitstempo
c) Umgang/Kontakt mit
 gesundheitsgefährdenden Stoffen, ggf. welche?
 gesundheitsgefährdenden Strahlen, ggf. welche?
 infektiösem Material, ggf. welche?
d) unter Lärmeinwirkung, (größer 80 dB(A)?) ggf. Schallpegelwert angeben! _____ dB(A)
e) Heben und Tragen von Lasten > 5 kg und gelegentlich > 10 kg.
- für nähere Angaben bitte die Rückseite nutzen!*

Steht ein Liegeraum/eine Liegemöglichkeit zur Verfügung: ja nein

Dauer der Arbeitszeit: wöchentlich _____ Std., täglich _____ Std.

Lage der Arbeitszeit: Mo, Die, Mi, Do, Fr. * von _____ bis _____ Pausen _____ Std./Min.
Samstag * von _____ bis _____ " _____ "
Sonntag * von _____ bis _____ " _____ "

* nicht zutreffende Tage streichen

Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 1 der MutterschutzrichtlinienVO - MuSchRiV - ist am _____ vorgenommen worden. Zum Schutz und zur Sicherheit von Mutter und Kind wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- keine besonderen Maßnahmen erforderlich
 Änderung der Arbeitsbedingungen,
d.h., Arbeitserleichterung Ausschluss gefährlicher Arbeiten Änderung der Arbeitszeit
 Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz neu: _____
 Freistellung ab _____ (kein anderer Einsatz ohne Gefährdung möglich)

(Firmenstempel/Unterschrift)