



MUTTERSCHUTZ

DIE IGBCE INFORMIERT ÜBER MUTTERSCHUTZ.



MUTTERSCHUTZ

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 Auszubildende und Praktikantinnen. Das Mutterschutzgesetz findet grundsätzlich auch Anwendung bei Frauen in geringfügiger Beschäftigung sowie bei 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 Pflichtpraktikum ableisten.

SCHUTZFRISTEN VOR UND NACH DER ENTBINDUNG

Damit die Arbeitgeber*innenseite 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. Wenn ein*e Ärzt*in innerhalb der 8 Wochen nach der Geburt eine Behinderung des Kindes feststellt, verlängert sich die Schutzfrist ebenfalls auf 12 Wochen. Im Falle einer Frühgeburt oder sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist vor der Geburt, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Eine werdende Mutter kann sich in den 6 Wochen vor der Entbindung entscheiden, die Schutzfrist nicht in Anspruch zu nehmen. Dann muss sie aktiv ihre Arbeitsleistung anbieten. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach der Entbindung besteht für 8 bzw. 12 Wochen ein absolutes, unabdingbares Beschäftigungsverbot. Für die Berechnung der Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines* einer Ärzt*in oder einer Hebamme maßgebend. Die Kosten hierfür trägt der* die Arbeitgeber*in.

MEHR-, NACHT-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht

- länger als 8,5 Stunden täglich arbeiten
(bei unter 18-Jährigen lediglich 8 Stunden)
- länger als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten
(bei unter 18-Jährigen lediglich 80 Stunden)
- zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden
- an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt werden

AUSNAHMEN:

Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20 und 22 Uhr beschäftigt werden, wenn:

- sie sich bereit erklärt hat,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht,
- Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Eine schwangere oder stillende Frau darf an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn

- sie sich bereit erklärt hat,
- ein Ersatzruhetag gewährt wird, der sich an eine 11-stündige Nachtruhezeit anschließt,
- Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Der* die Arbeitgeber*in stellt dann einen Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde. Die Erklärung kann von der Schwangeren oder Stillenden jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Der Frau ist – soweit es verantwortbar ist – die Fortführung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen, vor und nach der Entbindung und während der Stillzeit.

Die Arbeitgeber*innenseite hat für jede Tätigkeit Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer, denen eine Schwangere oder stillende Frau ausgesetzt ist oder sein kann, zu beurteilen. Spätestens wenn eine Frau den* die Arbeitgeber*in über die Schwangerschaft informiert, ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und sind Schutzmaßnahmen festzulegen.



**MITGLIED WERDEN
LOHNT SICH!**
MITGLIEDWERDEN.IGBCE.DE



SCHUTZ FÜR WERDENDE MÜTTER

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE BEI EINER UNVERANTWORTBAREN GEFÄHRDUNG

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor bei:

- schweren körperlichen Arbeiten;
- Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden und fruchtschädigenden Stoffen, Blei und Bleiderivaten ausgesetzt sind;
- Arbeiten, bei denen sie bestimmten Biostoffen ausgesetzt sind, sofern kein Immunschutz besteht;
- Arbeiten, bei denen sie Strahlungen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen, Vibration oder Lärm ausgesetzt sind;
- Arbeiten in Räumen mit Überdruck, sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage;
- 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 Arbeit auf Beförderungsmitteln;
- Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind;
- Tragen einer Schutzausrüstung sofern das Tragen eine Belastung darstellt;
- Tätigkeiten, bei denen eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu erwarten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,

Darüber hinaus ist die Beschäftigung werdender Mütter mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder auch Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, verboten.

ÄRZTLICHE BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

Die Arbeitgeber*innenseite darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Attest ihre Gesundheit oder die Gesundheit des Kindes gefährdet wäre. Nach der Geburt darf eine Frau, die nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

STILLPAUSEN AM ARBEITSPLATZ

Eine Frau kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit Stillpausen während der Arbeit beanspruchen. Auf ihr Verlangen ist ihr die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich $\frac{1}{2}$ Stunde oder einmal täglich 1 Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf Verlangen zweimal 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 Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern auch nicht vor oder nachgearbeitet und auch nicht auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.]

BEURTEILUNG VON GEFÄHRDUNGEN

DIE ARBEITGEBER*INNENSEITE HAT FÜR JEDE TÄTIGKEIT GEFAHRDUNGEN NACH ART, AUSMASS UND DAUER, DENEN EINE SCHWANGERE ODER STILLENDE FRAU AUSGESETZT IST ODER SEIN KANN, ZU BEURTEILEN. SPÄTESTENS WENN EINE FRAU DEN*DIE ARBEITGEBER*IN ÜBER DIE SCHWANGERSCHAFT INFORMIERT, IST DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG DURCHZUFÜHREN UND SIND SCHUTZMASSNAHMEN FESTZULEGEN.

**MITGLIED WERDEN
LOHNT SICH!**
MITGLIEDWERDEN.IGBCE.DE



**AUF ALLEN KANÄLEN
ERREICHBAR.**

-  TWITTER.COM/IGBCE
-  FACEBOOK.COM/IGBCE
-  YOUTUBE.COM/USER/IGBCETV
-  IGBCE-APP



**WIR SIND EINE STARKE GEMEINSCHAFT
MIT CA. 600.000 MITGLIEDERN – UND
WOLLEN MIT IHNEN NOCH STÄRKER
WERDEN.**

**DENN NUR GEMEINSAM GESTALTEN WIR
DIE ZUKUNFT. MIT SOLIDARITÄT,
TOLERANZ, MITBESTIMMUNG, FAIREM
HANDEL, GUTER ARBEIT UND GUTEN
TARIFVERTRÄGEN.**

IMPRESSUM

Herausgeber: IGBCE, Francesco Grioli
Vorstandsbereich 3, Königsworther Platz 6
30167 Hannover | igbce.de

Redaktion: Projekt Organisation
Bildnachweis: unsplash
August 2022 | Bestellnummer C4

**BEI WEITEREN FRAGEN WENDEN SIE SICH
AN IHREN BETRIEBSRAT ODER IHREN
ZUSTÄNDIGEN IGBCE-BEZIRK.**

IGBCE.DE

