

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Mutterschutz

Mutterschutz betrifft alle Arbeitgeber



Links zum Thema

[Erklärfilm auf YouTube zum Mutterschutz](#)

[„Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“ vom Bundesfamilienministerium](#)

www.bafza.de > Ausschuss für Mutterschutz Geschäftsstelle

Das Mutterschutzgesetz trifft Regelungen für den Gesundheitsschutz der berufstätigen Frau und ihres Kindes während einer Schwangerschaft vor und nach der Geburt und während des Stillens. Es wurde 2018 grundlegend geändert und betrifft den Gesundheitsschutz am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz.

Mutterschutzzeiten

Eine werdende Mutter darf in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nur mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis weiterbeschäftigt werden. In den ersten acht Wochen nach der Entbindung darf sie gar nicht beschäftigt werden. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich der Zeitraum nach der Geburt auf 12 Wochen (§ 6 Abs. 1 MuSchG). Gleiches kann die Frau seit dem 30. Mai 2017 für Kinder beanspruchen, bei denen innerhalb von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung ärztlich festgestellt wird.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Während der Mutterschutzzeiten und der Schwangerschaft besteht nach Maßgabe von § 17 MuSchG ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber.

Finanzielle Leistungen

Während der Schutzfristen bekommt eine Frau 13 € Mutterschaftsgeld pro Tag von ihrer Krankenkasse. Die Differenz zu dem ihr zuvor gezahlten Arbeitsentgelt muss der Arbeitgeber ausgleichen. Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld macht den Großteil des Mutterschaftsgelds aus. Bereits im Beschluss vom 18.11.2003 (1 BvR 302/96) hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass der Arbeitgeber keinen "Zuschuss" mehr leistet, sondern den wesentlichen Beitrag zur Entgeltfortzahlung während der Schutzfristen, der durch das Mutterschaftsgeld nur gemildert wird. Während anderer Beschäftigungsverbote erhält die Frau ihr Entgelt in Form des Mutterschutzlohns vom Arbeitgeber fortgezahlt.

Mutterschutzlohn und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bekommen Arbeitgeber vollständig aus der sog. U2-Umlage erstattet (§ 1 Abs. 2 AAG). Die Umlage wird allein von Arbeitgebern finanziert. Die Finanzierung familienpolitischer Leistungen sollte grundlegend neu geordnet werden, da es sich bei dem Thema Mutterschutz um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt. Alle Leistungen vor und nach der Geburt eines Kindes sollten einheitlich vom Bund aus Steuermitteln finanziert und die Geldleistungen zu einer einheitlichen Leistung zusammengefasst werden, die aus einer Hand gezahlt wird. Das heutige Nebeneinander mehrerer Leistungen mit unterschiedlicher Finanzierungs- und Verwaltungsverantwortung muss überwunden werden. Eine entsprechende Neuordnung wurde im Gesetzgebungsverfahren zur Neuregelung des Mutterschutzrechts versäumt.

Gefährdungsbeurteilung

Um einen umfassenden Gesundheitsschutz zu gewährleisten, ist die im Arbeitsschutz übliche Gefährdungsbeurteilung seit 2018 um mutterschutzrechtliche Aspekte zu erweitern, die die mögliche Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes berücksichtigen. Zur Durchführung ist jeder Arbeitgeber verpflichtet. Sie sind für jede Tätigkeit – nicht für jeden Arbeitsplatz - durchzuführen, die der Arbeitgeber anbietet. Damit ist sie im Hinblick auf den Mutterschutz anlasslos und nicht mehr erst im Zeitpunkt der Anzeige einer Schwangerschaft durchzuführen. Unerheblich ist, ob die jeweilige Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau ausgeübt wird oder werden soll. Unerheblich ist auch, ob die Tätigkeit überhaupt von einer Frau oder von einem Mann ausgeübt wird. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Der persönliche Geltungsbereich umfasst nunmehr auch arbeitnehmerähnliche Personen, wie es auch im allgemeinen Arbeitsschutzrecht der Fall ist.

Gefährdungen sind nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen. Es soll sichergestellt werden, dass die Frau während der Schwangerschaft keine Arbeiten verrichten muss, die eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und Kind darstellen. Das Gesetz spricht von einer unverantwortbaren Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist (§ 9 Abs. 2 S. 2 MuSchG). Es ist damit weiterhin für jede mit einer Tätigkeit verbundenen Gefährdung eine Abwägung durch die Gesundheitsschützer vorzunehmen.

Ausschuss für Mutterschutz

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Eine Konkretisierung der unverantwortbaren Gefährdung ist eine der wesentlichen Aufgaben des 2018 gebildeten Ausschusses für Mutterschutz (AfMu). Der Ausschuss arbeitet dabei eng mit den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zusammen. Aufgrund der Menge und Unterschiedlichkeit möglicher Gefährdungen kann eine Konkretisierung nur Schritt für Schritt erfolgen. Außerdem soll der Ausschuss praxismgerechte Regeln entwickeln, die es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erleichtern, bei der Umsetzung des Mutterschutzes den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Die BDA ist im Ausschuss für Mutterschutz vertreten.