

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Was gilt seit dem 01.01.2018?



Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium

Ziele:

Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes

- während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit
- am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz

Fortsetzung ihrer Beschäftigung

- ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes
und
- ohne Benachteiligungen

während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit

Geltungsbereich

1. Frauen in einer Beschäftigung (= nichtselbständige Arbeit)
2. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen
3. Schülerinnen und **Studentinnen**

Gilt nicht für Beamtinnen

- Landesbeamtengesetz Berlin (LBG) § 74 Fürsorge und Schutz
- Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (MuSchVO)

Arbeitsschutz und Beschäftigungsverbote

- § 10 => Beurteilung der Arbeitsbedingungen - Schutzmaßnahmen
- § 13 => Rangfolge der Schutzmaßnahmen
- § 3 => Schutzfristen vor und nach der Entbindung (+ § 24)
- § 16 => Ärztliches Beschäftigungsverbot (+ § 24)
- § 4 => Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit
- § 5 => Verbot der Nacharbeit
- § 6 => Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 7 => Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (+ § 23)
- § 17 => Kündigungsverbot
- § 15 => Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

Arbeitsschutzvorschriften

Gefährdungsbeurteilung => Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen =>
erst dann Aufnahme der Tätigkeiten!

unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen nach §11 und § 12 MuSchG

u.a.:

- Chemische Gefährdungen (bestimmte Gefahrstoffe)
- Biostoffe (bestimmte Bakterien, Viren, Parasiten)
- Physikalische Einwirkungen (Strahlung, Erschütterungen, Hitze, Kälte, Nässe, Überdruck)
- Körperliche Belastung (Heben, Tragen, langes Stehen, Zwangshaltung u.a.m.)
- Arbeitstempo (Akkordarbeit)

Rangfolge der Maßnahmen: 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
2. Arbeitsplatzwechsel
3. betriebliches Beschäftigungsverbot



Unverantwortbare Gefährdung

Kann der Arbeitgeber

unverantwortbare Gefährdungen

d.h.

die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ist angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar

für die schwangere oder stillende Frau

- weder durch Schutzmaßnahmen
- noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen,

darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen!

Sicherheit für den Arbeitgeber:

- Stand der Wissenschaft,
- Empfehlungen des Ausschusses für Mutterschutz (§30)

Unverantwortbare Gefährdung

z.B. gefahrengeneigte **Alleinarbeit**

Definition i.S. dieses Gesetzes:

Beschäftigung an einem Arbeitsplatz,
ohne dass gewährleistet ist,
dass die Frau jederzeit
den Arbeitsplatz verlassen oder
Hilfe erreichen kann.

§ 3 Schutzfrist vor der Entbindung

letzte sechs Wochen vor der Entbindung

Nicht absolut =>

- Schwangere kann auf eigenen Wunsch weiterarbeiten,
- Erklärung – hier wie bei allen weiteren freiwilligen Entscheidungen! - jederzeit widerrufbar!

Berechnung der Schutzfrist

- voraussichtlicher Tag der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme
- Verschiebung des tatsächlichen Entbindungstermins => entsprechende Verkürzung oder Verlängerung der Schutzfrist

§ 3 Schutzfrist nach der Entbindung

acht Wochen nach der Entbindung

! absolutes Beschäftigungsverbot für Beschäftigte !

Ausnahmen:

1. Schülerinnen und **Studentinnen** auf ausdrücklichen eigenen Wunsch, jederzeit widerrufbar!
2. generell bei Tod des Kindes
 - nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung
 - auf eigenen Wunsch, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.
 - jederzeit widerrufbar!

§ 3 Schutzfrist nach der Entbindung

Verlängerung auf zwölf Wochen

- bei Frühgeburten (automatisch)
- bei Mehrlingsgeburten (automatisch)
- bei Behinderung des Kindes,
 - ärztlich festgestellt innerhalb der Schutzfrist und
 - nur auf Antrag der Mutter!

Bei vorzeitiger Entbindung Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung =>

Summe immer mindestens 14 bzw. 18 Wochen!

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Eine **Schwangere** darf nicht beschäftigt werden, soweit

- nach einem ärztlichen Zeugnis
- ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist!

Eine Frau, die

- nach einem ärztlichen Zeugnis
- in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen!

Folgen aus einem Beschäftigungsverbot

Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots
gelten als **Beschäftigungszeiten**

- Erwerb von Urlaubsansprüchen!

Aber: Kein Verfall von Resturlaub während Beschäftigungsverbot!
Frist läuft nach Ende des Beschäftigungsverbots neu an!

Nach Beendigung des Beschäftigungsverbot
**Recht auf Beschäftigung gemäß den
vertraglich vereinbarten Bedingungen**

- nicht zwingend Rückkehr an den alten Arbeitsplatz!

§ 4, 5 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

- **Beschränkung der Arbeitszeit** auf
 - täglich 8 1/2h (8h) oder
 - 90h (80h) in 2 Wochen – einschließlich Sonn- und Feiertagen
 - Ausgleich von Zeitgutschriften im selben Monat!
- **Mindestanforderung an Ruhezeit** nach der Arbeit (11h)
- **Beschäftigungsverbot abends** (20 – 22 Uhr)

Ausnahme bis 22 Uhr möglich bei

- Studentinnen => auf eigenen Wunsch
 - Beschäftigten => auf eigenen Wunsch
mit ärztlichem Attest
Überwachungsbehörde widerspricht nicht
- **Absolutes Beschäftigungsverbot nachts** (22 - 6 Uhr)

§ 6 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen!

Ausnahmen:

- auf eigenen Wunsch,
wenn eine Ausnahme nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zugelassen ist,
hier insbesondere
 - **bei Messen und Ausstellungen**
 - **in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren**
 - **bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen**und wenn
ein Ersatzruhetag pro Woche gewährt wird

§ 7 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

- für die Zeit der Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft
- auf Verlangen der Stillenden während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung
 - für die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens
 - 2x täglich für 30 min oder
 - 1x täglich für eine Stunde.
 - bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden für eine Stillzeit von
 - 2x täglich mindestens 45 Minuten oder
 - 1x täglich mindestens 90 Minuten

!Arbeitszeit => keine Entgeltausfall! (§23)

!Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten!

!Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet!

§ 17 Kündigungsschutz

Kündigungsverbot

1. während der Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung

- die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder
- wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Pflichten der Schwangeren und Stillenden

§ 15 Mitteilungen und Nachweise

der schwangeren und stillenden Frauen

- Mitteilung der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Tages der Entbindung
- Mitteilung über Stillen

an den Arbeitgeber so früh wie möglich,

damit dieser seinen Verpflichtungen nachkommen kann!

Auf Verlangen des Arbeitgebers

- Nachweis der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Tages der Entbindung durch
 - ein ärztliches Zeugnis oder
 - das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers

Startseite > Sites > Betriebsärzte und Arbeitssicherheit > Arbeitsmedizin > Mutterschutz

Mutterschutz

Hier finden Sie Informationen rund um das Thema Mutterschutz. Wir beraten sowohl werdende und stillende Mütter als auch Vorgesetzte.

Zum 1.1.2018 wurde der Mutterschutz gesetzlich neu geregelt, u.a. fallen nun auch Studentinnen unter den Mutterschutz.

Daher wurden die Merkblätter und Formulare zur Gefährdungsbeurteilung überarbeitet, diese sind **nur innerhalb des FU-Netztes** verfügbar.

Mitarbeiterinnen und deren Vorgesetzte

[Merkblatt zum Mutterschutz für MitarbeiterInnen](#)

Vorgesetzte von Mitarbeiterinnen

Folgende Formulare zur Gefährdungsbeurteilung sind von den **Vorgesetzten** auszufüllen, **nicht** von den betroffenen Mitarbeiterinnen selbst. Diese wenden sich bitte an Ihre Personalstelle.

[Mutterschutzbogen A](#) zu schwangeren Mitarbeiterinnen in naturwissenschaftlichen, medizinischen und technischen Bereichen

[Mutterschutzbogen B](#) zu schwangeren Mitarbeiterinnen in geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereichen und der Verwaltung

[Mutterschutzbogen C](#) zu stillenden Mitarbeiterinnen in naturwissenschaftlichen, medizinischen und technischen Bereichen

[Mutterschutzbogen D](#) zu stillenden Mitarbeiterinnen in geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereichen und der Verwaltung

Studentinnen

Ein Merkblatt für Studentinnen ist in Vorbereitung.

Leiter von Lehrveranstaltungen

Ein Merkblatt für Lehrveranstaltungsleiter ist in Vorbereitung.

Folgende Formulare zur generellen Gefährdungsbeurteilung sind von den **Verantwortlichen der Lehrveranstaltungen** auszufüllen, **nicht** von den betroffenen Studentinnen selbst. Diese wenden sich bitte an den Studierendenservice.

[Mutterschutzbogen E](#) zu Lehrveranstaltungen von naturwissenschaftlichen und veterinärmedizinischen Fachbereichen (schwängere Studentinnen)

[Mutterschutzbogen F](#) zu Lehrveranstaltungen von geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen (schwängere Studentinnen)

[Mutterschutzbogen G](#) zu Lehrveranstaltungen von naturwissenschaftlichen und veterinärmedizinischen Fachbereichen (stillende Studentinnen)

[Mutterschutzbogen H](#) zu Lehrveranstaltungen von geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen (stillende Studentinnen)

AKTUELL

Mutterschutz neu geregelt

09.01.2018



Wo Sie Informationen und individuelle Beratung erhalten...

Familie sieht die Freie Universität Berlin überall dort, wo langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst vor allem Erziehende von Kindern und Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Mit einer familienfreundlichen Personalpolitik und Hochschulgestaltung unterstützt die Freie Universität ihre Mitglieder darin, Beruf und Familienverantwortung besser vereinbaren zu können.

Im Rahmen des Familienservices bietet die Freie Universität ihren Beschäftigten vielfältige familienfreundliche Maßnahmen, darunter Eltern-Kind-Zimmer sowie Still- und Wickelräume an verschiedenen Standorten. Der Familienservice stellt Informationen zu Kindertagesstätten und Schulen in Berlin zur Verfügung. In kurzfristigen, dringenden Fällen können Beschäftigte der Freien Universität bei dienstlichem Interesse für ihre Kinder eine Notbetreuung zu Hause beantragen. Hierbei ist die Aufnahme eines bewährten Babysitters oder besonders geschulter Fachkräfte im Umgang mit behinderten Kindern in den Betreuerpool der von der Hochschule beauftragten Kinderbetreuungsagentur

möglich. In Kooperation mit der Zentraleinrichtung Hochschulsport bietet der Familienservice Familien-Sportangebote an.

Zeitlich-räumliche Flexibilität wird generell durch die Inanspruchnahme von „Alternierender Telearbeit“ und „Mobilem Arbeiten“ ermöglicht. Für „neue“ Eltern gibt es ein Begrüßungspäckchen mit Grußkarte des Präsidenten, Informationsmaterial und kleinem Geschenk.

Der Familienservice berät Sie gerne rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenden Sie sich bitte telefonisch oder per E-Mail an uns. Gerne vereinbaren wir mit Ihnen auch einen persönlichen Beratungstermin. Sämtliche Beratungen, egal ob am Telefon, per E-Mail oder im persönlichen Gespräch werden vertraulich, kostenfrei und gerne auch anonym vorgenommen.

Weitere Informationen sowie Beratungsangebote rund um Mutterschaft und Elternzeit finden Sie hier:

<http://www.fu-berlin.de/familie>
<http://www.fu-berlin.de/prdahlem/>
<http://www.familien-wegweiser.de/>



PERSONALRAT DAHLEM DUAL CAREER & FAMILY SERVICE

Sie planen eine Familiengründung?



Was Sie zum Arbeitsrecht rund um Schwangerschaft und Geburt wissen sollten

Wenn Sie als Angestellte an der FU tätig sind, stehen Sie unter dem besonderen Schutz des *Mutterschutzgesetzes* (MuSchG)¹. Es fordert von Ihrem Arbeitgeber besondere Vorkehrungen wie z. B. die Einrichtung eines Liege- oder Mutter- und Kind-Raumes. Es benennt auch bestimmte Arbeiten, die während Schwangerschaft und Stillzeit nicht mehr ausgeführt werden dürfen. Mögliche Gefährdungen für Mutter und Kind am Arbeitsplatz müssen bei der Gefährdungsbeurteilung² von vornherein berücksichtigt werden.

In den letzten 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin dürfen Sie *nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch* noch beschäftigt werden, wobei Sie diese Einwilligung zur Arbeitsleistung jederzeit widerrufen können. Nach der Geburt gilt für 8 Wochen (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) ein absolutes Beschäftigungsverbot, d.h.

Ihr Vorgesetzter darf auch bei Ihrer Einwilligung Ihre Arbeitsleistung *nicht* annehmen! Auch nach Ablauf der Beschäftigungsverbotsfrist dürfen Sie nicht über Ihre *aktuelle* Leistungsfähigkeit hinaus beansprucht werden.

Als stillende Mutter haben Sie während der Arbeitszeit einen Anspruch auf mindestens 60 Minuten tägliche Stillzeit. Diese Zeit gilt *nicht* als Pause und muss daher *nicht nachgearbeitet* werden. Außerdem gelten während der Stillzeit einige Beschäftigungsverbote weiter - besonders in Laboratorien-, die auch schon während der Schwangerschaft bestanden haben.

Im MuSchG ist kein Zeitpunkt festgelegt, an dem Sie Ihren Arbeitgeber über eine eingetretene Schwangerschaft informieren müssen. Sie sollten aber Ihre Schwangerschaft und den errechneten Geburtstermin Ihrem Arbeitgeber – hier: der Personalstelle der FU – bekanntgeben, sobald Sie selbst Kenntnis davon haben, denn sonst kann die FU ihrerseits ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen! Die Personalstelle behandelt die Information vertraulich und bindet nur die Betriebsärzte ein. Für alle anfallenden ärztlichen Untersuchungen werden Sie von der Arbeitsleistung freigestellt – auch diese Zeit gilt als Arbeitszeit.

Während der Schutzfristen erhalten Sie von Ihrer gesetzlichen Krankenkasse Mutterchaftsgeld, das Sie frühestens 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bei Ihrer Krankenkasse beantragen können und das ggf. vom Arbeitgeber aufgestockt wird.

Außerdem gut zu wissen: Während der Schwangerschaft und innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung (bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche) darf ein Arbeitgeber Ihnen nicht kündigen, wenn ihm zum Zeitpunkt der Kündigung diese Umstände bekannt waren oder Sie sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt haben. Sie selbst dagegen können innerhalb dieses Zeitraumes Ihr Arbeitsverhältnis - ohne Einhaltung weiterer Fristen - zum Ende der Schutzfrist kündigen.



Bildquelle: pixabay.de

¹ Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mütter

² §5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

