

So schützt das Arbeitsrecht Schwangere

Wenn Sie ein Kind erwarten, ändert sich Ihr ganzes Leben. Die Familie wächst, während Sie zugleich Verantwortung für das noch ungeborene Leben tragen. Gleichzeitig gehen Sie als **Arbeitnehmerin** weiterhin Ihren beruflichen Pflichten nach. Mitunter kann es schwierig sein, den Beruf und die **Schwangerschaft** unter einen Hut zu bringen. Das deutsche Arbeitsrecht schützt werdende Mütter in besonderem Maße und stärkt ihre Rechte gegenüber Arbeitgebern. Dafür sorgt der umfassende Mutterschutz, der vor allem Arbeitgeber zu umfassenden Maßnahmen verpflichten kann.

Unabhängig davon, ob Sie Nachwuchs planen oder bereits ein Baby erwarten, tun Sie gut daran, sich mit den arbeitsrechtlichen Regelungen in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft auseinanderzusetzen. Das **Mutterschutzgesetz** ist diesbezüglich maßgebend. Im Folgenden finden Sie Informationen zu diesem Thema und können sich so einen Eindruck von den **Rechten und Pflichten Schwangerer im Arbeitsrecht** verschaffen.

Das regelt das Mutterschutzgesetz

Das deutsche Mutterschutzgesetz, kurz **MuSchG**, existiert bereits seit 1952 und wurde seitdem immer wieder angepasst und geändert. Der Schutz der Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz, in Ausbildung oder im Studium ist das zentrale Ziel dieses Gesetzes. Weiterhin geht es auch um den Schutz der Gesundheit ihrer Kinder während der Schwangerschaft, nach der Geburt sowie während der Stillzeit. Dies geht aus § 1 Absatz 1 MuSchG hervor.

Der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes umfasst demnach den **Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz**. Für Frauen, die verbeamtet oder Soldatinnen sind, gelten dahingegen vergleichbare, aber separate Mutterschutzverordnungen.

Der wesentliche Inhalt des Mutterschutzgesetzes lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Kündigungsschutz
- Beschäftigungsverbote
- Entgeltersatzleistungen

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sind demnach von großer Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht. Arbeitgeber sollten mit den gesetzlichen Bestimmungen vertraut sein, denn ein Verstoß dagegen gilt als Straftat beziehungsweise Ordnungswidrigkeit. Vor allem Schwangere sollten zudem ihre besondere Position innerhalb des Arbeitsrechts kennen.

Darauf kommt es bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes gemäß Mutterschutzgesetz an

Ein wesentlicher Aspekt des Mutterschutzgesetzes ist die **angemessene Gestaltung des Arbeitsplatzes**. In den §§ 9 und 10 MuSchG finden sich die Details hinsichtlich des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Das Ziel besteht darin, die Gesundheit von Mutter und Kind keinen Gefahren auszusetzen. So besagt § 9 Absatz 2 MuSchG, dass die Arbeitsbedingungen seitens des Arbeitgebers so zu gestalten sind, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden. Eine unverantwortbare Gefährdung ist zudem auszuschließen. Zu diesem Zweck sieht § 10 MuSchG eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vor, um die Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes zu beurteilen.

Der Arbeitgeber muss nicht nur eine **Gefährdungsbeurteilung** vornehmen, sondern auch alle Maßnahmen ergreifen, die dem **Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes** dienen (§ 9 Absatz 1 Satz 1 MuSchG). Nach Möglichkeit soll die Frau während der Schwangerschaft, nach der Entbindung sowie in der Stillzeit ihrer Tätigkeit ungehindert nachgehen können. Zudem sind Nachteile aufgrund der besonderen Situation zu vermeiden oder gegebenenfalls auszugleichen. Das Mutterschutzgesetz sieht vor allem die folgenden Schutzmaßnahmen vor:

- Anpassung der Arbeitsbedingungen (§ 13 Absatz 1 Nr. 1 MuSchG)
- Arbeitsplatzwechsel (§ 13 Absatz 1 Nr. 2 MuSchG)
- betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 Absatz 1 Nr. 3 MuSchG)
- Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 MuSchG)
- Beschränkung von Heimarbeit (§ 8 MuSchG)
- Einhaltung der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)
- Verbot der Mehrarbeit (§ 4 MuSchG)
- Verbot der Nachtarbeit (§ 5 MuSchG)
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)

Darüber hinaus muss gemäß § 9 Absatz 3 MuSchG gewährleistet sein, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit kurzzeitig unterbrechen kann. Während der Pausen muss sich die Frau hinsetzen, hinlegen und ausruhen können.

Nicht zugelassene Tätigkeiten und Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung

Im Mutterschutzgesetz finden sich auch Regelungen zu **unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen**. Grundsätzlich sind schwangeren und stillenden Frauen keine Tätigkeiten zuzumuten, die ihre

Gesundheit oder die Gesundheit des Kindes gefährden könnten. Das deutsche Arbeitsrecht sieht diesbezüglich einen umfassenden Schutz vor.

In den §§ 11 und 12 MuSchG finden sich die konkreten Regelungen hinsichtlich der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen. So sind schwangere und stillende Frauen von Tätigkeiten ausgeschlossen, bei denen sie **gesundheitsgefährdenden Stoffen, Dämpfen, Nässe, Kälte, Hitze, Lärm oder Erschütterungen** ausgesetzt sind. Auch **schweres Heben** sowie **häufiges Strecken und Beugen** fallen in die Kategorie der unzulässigen Tätigkeiten.

Arbeitgeber, die keine angemessenen Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen bieten können, müssen gegebenenfalls ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** vornehmen. Darüber hinaus existiert im Rahmen des ärztlichen Gesundheitsschutzes auch ein **ärztliches Beschäftigungsverbot gemäß § 16 MuSchG**. Demnach kann ein Arzt oder eine Ärztin ein Beschäftigungsverbot festlegen und in einem Attest definieren, welche Arbeiten ausgeübt werden können und ob beispielsweise verkürzte Arbeitszeiten aus medizinischer Sicht erforderlich sind. Insbesondere in den folgenden Fällen kommt es vielfach zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot:

- Risikoschwangerschaft
- Komplikationen während der Schwangerschaft
- drohende Frühgeburt

Keine Mitteilungspflicht für schwangere Arbeitnehmerinnen

Arbeitnehmerinnen, die die Regelungen des Mutterschutzes für sich in Anspruch nehmen möchten, müssen ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft in Kenntnis setzen. Nur so kann dieser seinen Pflichten nachkommen und eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen sowie Schutzmaßnahmen ergreifen. Schwangere Frauen sind allerdings nicht dazu verpflichtet, die Schwangerschaft mitzuteilen. Grundsätzlich ist es aber empfehlenswert, den Arbeitgeber zu informieren. So kann dieser die Arbeitsbedingungen gegebenenfalls anpassen, auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiterin Rücksicht nehmen und zudem die Personalplanung für die Dauer des **Mutterschutzes** sowie gegebenenfalls anschließenden **Elternzeit** vornehmen.

Der besondere Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und nach der Entbindung

Der besondere arbeitsrechtliche Schutz Schwangerer umfasst nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern beinhaltet auch ein **Kündigungsverbot** gemäß § 17 MuSchG. Demnach ist eine Kündigung in den folgenden Fällen unzulässig:

- während der Schwangerschaft
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt, sofern diese nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgte

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die ihren Arbeitgeber nicht über die Schwangerschaft informiert und nun die Kündigung erhalten haben, können den besonderen Kündigungsschutz ebenfalls in Anspruch nehmen. Dazu müssen sie dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen. Auf diese Art und Weise profitieren sie vom Mutterschutz und insbesondere vom besonderen Kündigungsschutz.

Diese Leistungen sieht das Mutterschutzgesetz vor

In den §§ 18 bis 25 MuSchG sind die Leistungen definiert, die Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung, in der Stillzeit sowie in der Elternzeit in Anspruch nehmen können. Diese lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG)
- Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG)
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG)
- Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 23 MuSchG)

Darüber hinaus ist in § 22 MuSchG festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen während der Elternzeit aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses keinen Mutterschutzlohn und keinen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten. Nach Beendigung eines Beschäftigungsverbots hat die Frau nach § 25 MuSchG einen Anspruch auf die Wiederaufnahme ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigung.

Lassen Sie sich über Ihre Rechte als Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit beraten!

Nachdem Sie nun einen ersten Eindruck von den arbeitsrechtlichen Regelungen für schwangere und stillende Frauen verschaffen konnten, sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber sprechen und sich gegebenenfalls in Sachen Mutterschutz anwaltlich beraten lassen. In der Anwaltskanzlei Ihres Vertrauens erhalten Sie eine persönliche Beratung sowie kompetenten Rechtsbeistand. So haben Sie einen kompetenten Juristen beziehungsweise eine kompetente Juristin an Ihrer Seite, der beziehungsweise die gegebenenfalls für Ihren angemessenen Mutterschutz kämpft und beispielsweise den besonderen Kündigungsschutz durchsetzt.