



## Gesetz

# ■ Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

30.09.2021 | Gesetz

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das Mutterschutzrecht grundlegend reformiert.

Ziel des Mutterschutzrechts ist es, den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten. Es soll nicht dazu kommen, dass Frauen durch Schwangerschaft und Stillzeit Nachteile im Berufsleben erleiden oder dass die selbstbestimmte Entscheidung einer Frau über ihre Erwerbstätigkeit verletzt wird. Damit werden die Chancen der Frauen verbessert und ihre Rechte gestärkt, dem Beruf während Schwangerschaft und Stillzeit ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit und der ihres Kindes weiter nachzugehen.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte, weibliche Auszubildende und unter bestimmten Voraussetzungen auch für Schülerinnen und Studentinnen.

## Änderungen im Mutterschutzrecht ab 2018

Zum 1. Januar 2018 sind umfangreiche Änderungen des Mutterschutzrechts in Kraft getreten. Durch die Integration der bisherigen Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das MuSchG sollen die Regelungen verständlicher und übersichtlicher werden. Zudem sieht das Gesetz einige weitere materielle Änderungen vor, unter anderem werden Schülerinnen und Studentinnen nun in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit wurden branchenunabhängig gefasst, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit wurden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.

Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Ein neu einzurichtender Ausschuss für Mutterschutz wird Empfehlungen unter anderem zu Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdung einer Schwangeren oder Stillenden erarbeiten und stellt sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes auf. Die Empfehlungen sollen Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten.

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind.

## Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nur mit Einwilligung beschäftigt werden. Nach der Entbindung gilt ein Beschäftigungsverbot von acht Wochen beziehungsweise zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten.

Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Wird bei dem Kind innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen.

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor. Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt.

Um die Frau in dieser Zeit vor finanziellen Nachteilen zu schützen, regelt das Mutterschutzgesetz verschiedene Mutterschaftsleistungen:

- das Mutterschaftsgeld
- den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen
- das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (sogenannter Mutterschutzlohn)

## Urlaubsanspruch

Auch während der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote (somit auch während der Mutterschutzfristen) entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig.

## Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig.

## Pflichten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. Der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten, dass sie vor Gefährdungen für die Gesundheit ausreichend geschützt ist. Bei einer Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber dem besonderen Schutzbedarf der Frau und ihres Kindes Rechnung zu tragen.

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden und stillenden Mutter führen können. Frauen und Arbeitgeber können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden.

---

## Änderungen im Gesetz über den Versicherungsvertrag (VVG)

Bereits im April 2017 sind Verbesserungen im Mutterschutz für selbstständig erwerbstätige Frauen in Kraft getreten. Bei Frauen, die eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, ist der Versicherer dazu verpflichtet, den Verdienstaufschlag auch während der Schutzfristen (inklusive dem Entbindungstag) durch das vertraglich vereinbarte Krankentagegeld zu ersetzen. Das gilt jedoch nicht, wenn die Versicherte bereits einen anderweitigen Anspruch auf einen angemessenen Verdienstaufsetz für diese Zeit hat.

Entsprechend vereinbarte Wartezeiten für Entbindungen dürfen nicht länger als acht Monate sein.

## Ratifizierung des Internationalen Übereinkommens zum Mutterschutz

Die Reform des Mutterschutzgesetzes 2018 führte dazu, das Deutschland das Übereinkommen Nummer 183 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zum Mutterschutz ratifiziert hat <[https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/WCMS\\_821386/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/WCMS_821386/lang--en/index.htm)>. Nach Zustimmung von Bundestag und Bundesrat wurde die Ratifikationsurkunde im September 2021 an den General-Direktor der IAO, Guy Ryder, in Genf übergeben.

Deutschland verpflichtet sich damit, die im Übereinkommen <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c183\\_de.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_de.htm)> festgelegten internationalen Mutterschutz-Standards einzuhalten, die hierzulande in Form des Mutterschutzgesetzes schon seit langem gelten. Änderungen des deutschen Mutterschutzrechts sind daher nach der Ratifizierung nicht erforderlich.

Die Ratifikation durch die Bundesrepublik Deutschland fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für schwangere und stillende Frauen, indem sie dem hohen Stellenwert des Mutterschutzes Nachdruck verleiht. Sie ermöglicht es Deutschland, besser am internationalen Diskurs zum Mutterschutz teilzuhaben und so den Mutterschutz in Deutschland und auch in anderen Ländern voranzutreiben.