

Was Sie noch wissen sollten

■ Kündigungsschutz

§ 17 MuSchG enthält ein ausdrückliches Kündigungsverbot, damit schwangere Frauen nicht befürchten müssen, wegen der Schwangerschaft ihre Arbeit zu verlieren. Der Kündigungsschutz besteht während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung oder bis zum Ablauf von 4 Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Der Kündigungsschutz gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers zur Kündigung der Frau. Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des MuSchG hinaus bis zum Ablauf der Elternzeit. Ausnahmsweise ist eine Kündigung in besonderen Fällen möglich, z. B. bei Betriebsstilllegungen, Insolvenz oder bei groben Pflichtverletzungen. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen eine Zulässigkeitserklärung zur Kündigung bei der Bezirksregierung beantragen. Die Bezirksregierung ermittelt, ob die Voraussetzungen vorliegen und gibt in diesem Verfahren auch der schwangeren Frau Gelegenheit ihre Sicht darzustellen.

■ Mutterschaftsgeld

Frauen, die Mitglieder der Krankenkasse sind, haben für die Zeit der Schutzfristen (6 Wochen vor, 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung) Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

■ Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, erhalten für die Zeit der Schutzfristen von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Mutterschaftsgeld und Nettoentgelt.

■ Hinweise zum Elterngeld / zur Elternzeit

Die Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen sind Ansprechpartner für Fragen rund um das Elterngeld. Weitere Informationen zum Thema Elterngeld und Elternzeit können Sie der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnehmen (www.bmfsfj.de).

Wir helfen Ihnen weiter

Die Abteilung 5 der Bezirksregierung Köln bündelt eine Vielzahl an Aufgaben und ist auf diesen Gebieten Ihr kompetenter Ansprechpartner. Die Dezernate 55 und 56 sind zuständig für den Arbeitsschutz in ca. 180.000 Betrieben mit ca. 1,4 Mio. Beschäftigten im Regierungsbezirk Köln. Bei allen Fragen zum Mutterschutzgesetz bzw. generell zum betrieblichen Arbeitsschutz helfen Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen des Dezernates 56.

Abteilung 5: Umwelt und Arbeitsschutz

Dezernat 56:
Betrieblicher Arbeitsschutz
Telefon: 0221/147-2056
Mutterschutz
Fax: 0221/147-4246

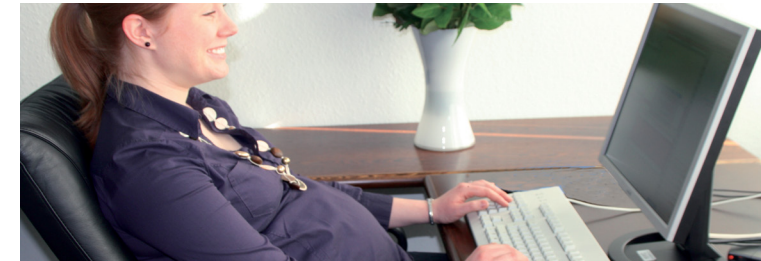


Weitere Informationen sowie Ihre Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen vor Ort finden Sie auf der Internetseite der Bezirksregierung (www.brk.nrw.de). Individuelle Fragen können während eines persönlichen Beratungstermins besprochen werden. Nutzen Sie auch die Online-Expertenberatung: www.komnet.nrw.de.

Bezirksregierung Köln
Zeughausstraße 2–10
50667 Köln
Telefon: 0221/147-0
Fax: 0221/147-3185
poststelle@brk.nrw.de
www.brk.nrw.de



Schwangerschaft und Arbeit



Hinweise zu arbeitsschutzrechtlichen Fragen

Schwangere und stillende Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, genießen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) einen besonderen Schutz vor Gefahren, Überforderung, Gesundheitsschäden und finanziellen Einbußen am Arbeitsplatz. Darüber hinaus gilt das Gesetz u. a. auch für Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen und Frauen im Bundesfreiwilligendienst. Für Beamtinnen haben die Bundes- und Landesregierungen die beamtenrechtlichen Regelungen an das MuSchG angepasst.

Nicht unter das Mutterschutzgesetz fallen Selbstständige, Hausfrauen und ehrenamtlich Tätige. Für diese schwangeren und stillenden Frauen gibt es keine gesetzlichen Regelungen.



Umsetzung des Mutterschutzgesetzes

Die Arbeitnehmerin soll den Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sofort informieren. Nur dann können die gesetzlichen Regelungen eingehalten werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers soll sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Bezirksregierung unverzüglich von der Mitteilung der schwangeren Frau zu benachrichtigen.

Der Gesetzgeber verlangt nach dem neuen Mutterschutzgesetz, dass der Arbeitgeber für jede Tätigkeit eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung vornimmt; egal ob dort Frauen beschäftigt werden oder Schwangerschaften absehbar sind. Gefährdungen sind nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen. Es muss geprüft werden, ob besondere Schutzbedürfnisse für schwangere oder stillende Frauen bestehen. Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, gesundheitliche Gefahren für Mutter und Kind frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und die entsprechenden Schutzmaßnahmen festzulegen. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der (anlassunabhängigen) Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen. Der Arbeitgeber hat der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten. Er darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

Notwendige Schutzmaßnahmen sind unter Beachtung folgender Rangfolge zu ergreifen, wenn Gesundheit oder Leben von Mutter oder Kind gefährdet sind

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Umsetzung / innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel
- Beschäftigungsverbot.

Gestaltung des Arbeitsplatzes

Jeder Arbeitgeber ist nach dem Mutterschutzgesetz verpflichtet, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Er hat jegliche unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen. Die Bezirksregierung ist die Aufsichtsbehörde, die für die Überwachung der gesetzlichen Vorschriften zuständig ist.

Eine Beschäftigung ist grundsätzlich unzulässig, wenn ein ärztliches Beschäftigungsverbot vorliegt. Darüber hinaus gibt es folgende unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen:

- Verbot der Beschäftigung mit Gefahrstoffen und Biostoffen, wenn die Tätigkeit eine unverantwortbare Gefährdung darstellt
- Verbot der Beschäftigung mit schweren körperlichen Arbeiten sowie mit Arbeiten unter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Strahlen, von Hitze, Kälte, Nässe, von Erschütterungen oder Lärm
- Verbot der Nacharbeit nach 20:00 Uhr
Abweichende Regelungen sind mit Zustimmung der Frau und unter Beteiligung der Bezirksregierung möglich
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
Ausnahmen sind im Rahmen des § 10 Arbeitszeitgesetzes und mit Zustimmung der Frau möglich
- Verbot der Mehrarbeit, d. h. Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag bzw. 90 Stunden pro Doppelwoche
- Akkord-, Fließarbeit und ggf. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo

