



## Arbeitsbedingungen prüfen

Ob Sie Ihre berufliche Tätigkeit weiter ausüben können und wollen, sollten Sie vom Ergebnis der ärztlichen Vorsorgeuntersuchung abhängig machen. Sieht der Arzt die Belastungen der ausgeübten Tätigkeit als bedenklich an, nehmen Sie lieber einen Arbeitsplatzwechsel während der Schwangerschaft im Unternehmen in Kauf, als sich oder Ihrem Kind dauerhaften Schaden zuzufügen.

Die vom Arbeitgeber angebotene neue Arbeit muss – so will es das Gesetz – für Sie zumutbar sein. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit müssen auch persönliche Umstände berücksichtigt werden. Zum Beispiel: Kinderbetreuung, wenn der Arbeitgeber andere Arbeitszeiten als bisher anbietet.

## Für Schwangere verboten sind Arbeiten, bei denen sie

- schädlichen Stoffen, Gasen, Dämpfen oder Strahlen ausgesetzt sind;
- Hitze, Kälte, Nässe, Lärm oder Erschütterungen zu ertragen haben;
- regelmäßig Lasten über fünf Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegen oder befördern müssen;



## Mutterschutzgesetz

Sie erwarten ein Baby – und freuen sich darauf. Wir freuen uns mit Ihnen und wünschen Ihnen alles Gute. Sie stehen jetzt unter dem Schutz eines besonderen Gesetzes: dem Mutterschutzgesetz.

Jede berufstätige Frau hat Anspruch auf Anwendung des Gesetzes.

Der Arbeitgeber kann die Mutterschutzvorschriften aber erst dann einhalten, wenn er Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Deshalb sollten Sie die Schwangerschaft dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen.

- sich häufig hochrecken oder bücken müssen;
- einer erhöhten Unfallgefahr – zum Beispiel durch Ausgleiten, Fallen oder Abstürzen – ausgesetzt sind;
- mit Maschinen zu tun haben, bei denen Bedienung oder Antrieb den Fuß stark beanspruchen;
- infolge Ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind.

### Verboten sind ebenfalls:

- Akkordarbeit, Fließarbeit mit festgelegtem Arbeitstempo, Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit (Ausnahmeregelungen sind möglich).

### Nach dem dritten Monat verboten:

- Alle Arbeiten auf Beförderungsmitteln; werdende Mütter dürfen also keinen Kran führen, keinen Transportkarren bedienen.

### Nach dem fünften Monat verboten:



- Jede Arbeit, die mehr als vier Stunden tägliches Stehen verlangt (auch wenn man sich dazwischen für kurze Zeit hinsetzen kann).

## Mutterschutzfrist

In dieser Zeit sind Sie von der Arbeit freigestellt. Der Mutterschutz beginnt **sechs Wochen** vor der Entbindung und endet **acht Wochen**, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen danach. Um eine Frühgeburt handelt es sich auch dann, wenn das Kind bei der Geburt weniger als 2500 Gramm wiegt. Bei Frühgeburten besteht zusätzlich ein Beschäftigungsverbot für den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurde. Den voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft müssen Arzt und Hebamme bescheinigen.

**Der Erholungsurlaub darf für die Zeit der Mutterschutzfristen nicht gekürzt werden.**

Nach der geplanten Novellierung der EU-Richtlinie zum Mutterschutz sollen u. a. die Mutterschutzfristen verlängert werden. (Die Richtlinie müsste dann in innerstaatliches Recht umgesetzt werden.)



## Ende der Schutzfrist heißt nicht Ende des Mutterschutzes

Sind Sie in den ersten Monaten nach der Entbindung nur bedingt arbeitsfähig geschrieben, darf Ihnen Ihr Betrieb nur eine leichte Tätigkeit oder Halbtagsstelle zuweisen.

Stillenden Müttern sind so gut wie alle Arbeiten verboten, die auch während der Schwangerschaft nicht erlaubt waren. Der Arbeitgeber muss der stillenden Mutter die erforderliche Zeit freigeben (§ 7 MuSchG).

## Sicherung des Einkommens...

...**bei Veränderung der Tätigkeit**, Wechsel der Entlohnungsart, Verkürzung der Arbeitszeit oder bei noch beschränkter Arbeitsfähigkeit nach der Entbindung haben Sie Anspruch auf den Durchschnittswert der letzten dreizehn Wochen oder bei monatlicher Entlohnung der letzten drei Monate vor der Schwangerschaft.

### ...während der Schutzfrist

Das Mutterschaftsgeld, das während der Schutzfrist von der Krankenkasse gezahlt wird, beträgt höchstens 13 Euro pro Kalendertag bzw. 403 Euro monatlich.

Liegt das Mutterschaftsgeld unter dem bisherigen Verdienst, muss der Arbeitgeber den Ausgleichsbetrag zwischen 403 Euro und dem letzten Nettoeinkommen zahlen.



