**Hinweise zum Mutterschutz für Beschäftigte** Stand: 04/2018

**Neuerungen im Mutterschutz**

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts wurde im vergangenen Jahr das Mutterschutzrecht umfassend reformiert.

Bereits zum 30. Mai 2017 sind folgende Änderungen in Kraft getreten:

* Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wurde von acht auf zwölf Wochen verlängert, soweit die Mutter einen entsprechenden Antrag beim Arbeitgeber stellt.
* Der Kündigungsschutz wurde insofern erweitert, als nun auch die Kündigung bis zum Ablauf des 4. Monats nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche unzulässig ist.

Die wesentlichen Änderungen sind am 01.01.2018 in Kraft getreten:

* Erweiterung des personellen Anwendungsbereiches des Mutterschutzgesetzes u.a. auch auf Studentinnen, Auszubildende und Praktikantinnen.
* Modifizierung der Regelungen zum Verbot von Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit – unter bestimmten Voraussetzungen dürfen werdende Mütter zukünftig auch in der Zeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen tätig werden.
* Überarbeitung und Anpassung der Regelungen zum Gesundheitsschutz – Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Arbeitsbedingungen.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie und das ungeborene Kind keinerlei gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt sind. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Besondere Relevanz haben daher die rechtlichen Änderungen bezüglich der Überprüfung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen. Bereits im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist zukünftig die Tätigkeit auch daraufhin zu überprüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß sich mit ihr Risiken für schwangere, stillende Arbeitnehmerinnen oder deren Kinder verbinden könnten, welche Schutzmaßnahmen gegebenenfalls erforderlich sein werden, ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder ob gar eine Fortführung der Tätigkeit ausscheidet.

Nach Mitteilung der Schwangerschaft sind sodann auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

**Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen**

Im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft stellen sich sowohl der Schwangeren als auch ihrem/ihrer Vorgesetzten eine Vielzahl von Fragen.

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Diese Mitteilungspflicht ist zwar keine Rechtspflicht; der Mutterschutz wirkt grundsätzlich unabhängig davon, ob der Arbeitgeber vom Bestand des Schutzes weiß oder nicht. Der Arbeitgeber kann die Mutterschutznormen aber nur befolgen, wenn er von der Schwangerschaft Kenntnis hat. Insofern ist es im Interesse von Mutter und ungeborenem Kind, den Vorgesetzten/die Vorgesetzte möglichst früh über die Schwangerschaft zu unterrichten. Für die Mitteilung ist keine besondere Form vorgeschrieben, die Schwangere kann Ihren Vorgesetzten/ihre Vorgesetzte sowohl mündlich als auch schriftlich informieren.

Nach Mitteilung der Schwangerschaft muss der/die Vorgesetzte sodann unverzüglich gemeinsam mit der Schwangeren alle Tätigkeiten ermitteln, von denen konkrete Gefährdungen für die Gesundheit der werdenden Mutter und ihres ungeborenen Kindes ausgehen könnten. Erforderliche Schutzmaßnahmen (z.B. Beschäftigungseinschränkungen, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Beschäftigungsverbot) sind unverzüglich festzulegen. Für Beratungen und gegebenenfalls auch Mutterschutzbegehungen stehen der Betriebsärztliche Dienst, die Mitarbeiter/innen der Abteilung Arbeitssicherheit sowie die Beauftragten für die Biologische Sicherheit zur Verfügung.

Darüber hinaus ist der werdenden Mutter eine jederzeit zugängliche und nutzbare Liegemöglichkeit in zumutbarer Entfernung vom Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Nach Durchführung dieser „Sofortmaßnahmen“ muss der/die Vorgesetzte die Personalverwaltung über die Schwangerschaft informieren. Hierzu ist das auf der Seite des Betriebsärztlichen Dienstes unter <https://www.klinikum.uni-heidelberg.de/Formulare-Mutterschutz-UNIVERSITAET.143362.0.html> zur Verfügung gestellte Formular gemeinsam von der Schwangeren und dem/der Vorgesetzten auszufüllen und an die Personalverwaltung weiterzuleiten. Da die Personalverwaltung gehalten ist, dem zuständigen Regierungspräsidium innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Schwangerschaft eine Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter zu schicken, wird dringend gebeten, das Formular zügig an die Personalverwaltung zu übermitteln.

Neben der Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter an das Regierungspräsidium unterrichtet die Personalverwaltung gleichzeitig auch den Betriebsärztlichen Dienst. Dieser prüft dann anhand der Angaben, ob eine sicherheitstechnische Überprüfung des Arbeitsplatzes notwendig ist und veranlasst diese gegebenenfalls.

Nach § 1 Abs. 3 MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz nicht für Beamtinnen. Der Mutterschutz für Beamtinnen ist in Baden-Württemberg in einer gesonderten Verordnung (AzUVO) geregelt. Dort wird jedoch die entsprechende Geltung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes angeordnet, so dass für Beamtinnen das gleiche Mutterschutzniveau gilt, wie es auch für die tariflich Beschäftigten nach dem Mutterschutzgesetz gilt.

Weitere Informationen zum Mutterschutz unter

<http://www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/service/sicherheit/musch.html>

Informationen zum Mutterschutz für Studentinnen unter

<https://www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/formalia/mutterschutz_studentinnen.html>