



## Aktualisierungen zur Broschüre „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“

Gegenüber der Ihnen vorliegenden 1. Auflage des „Arbeitgeberleitfadens zum Mutterschutz“ gibt es Aktualisierungen auf folgenden Seiten:

### Seite 14:

#### 2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten während der Schwangerschaft

Der Mutterschutz soll es der schwangeren Frau erleichtern, ihre Berufstätigkeit mit den besonderen Anforderungen und ihrer besonderen Situation in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit vereinbaren zu können. Ein wichtiger Bestandteil sind dabei die Regelungen zum **arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz**.

Zunächst stellt der Mutterschutz sicher, dass die Frau auch in ihrer Berufstätigkeit (**Vorsorge-)**Untersuchungen in Anspruch nehmen kann. Ihre Mitarbeiterin ist gehalten, Termine dafür außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies jedoch nicht möglich, kann sie von Ihnen als Arbeitgeber verlangen, dass sie für Untersuchungen freigestellt wird, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Bei **Gleitzeitregelungen** sind Arbeitsunterbrechungen dann als Arbeitszeiten zu werten, wenn Ihrer stillenden Beschäftigten unter Berücksichtigung des jeweiligen Gleitzeitrahmens nicht zugemutet werden kann, die von ihr für die Durchführung von Untersuchungen aufgewendete Zeit vor- oder nachzuarbeiten.

### Seite 22:

„Während der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin müssen Sie verschiedene Höchstarbeitszeitgrenzen beachten: Sie dürfen Ihre schwangere Mitarbeiterin weder mehr als **achteinhalf Stunden täglich** noch mehr als 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigen. Ist sie **jünger als 18 Jahre**, darf sie weder **mehr als acht Stunden täglich** noch mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie

die Fahrzeit (Wohnung – regelmäßige Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit. Zudem dürfen Sie Ihre schwangere Mitarbeiterin nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich **vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Zudem dürfen Sie Ihre schwangere Mitarbeiterin nicht in einem Umfang beschäftigen, der die **vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** im Durchschnitt des Monats übersteigt. Mit dieser Regelung sollen bestehende Zeitarangements für schwangere Frauen möglichst gewahrt bleiben, um während der Schwangerschaft Stressbelastungen zu vermeiden, die durch gewohnte Zeitabläufe verursacht werden können. Bei der Ermittlung der **vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit** ist Folgendes zu beachten:

- Auch im **Rahmen von (qualifizierten) Gleitzeitmodellen** dürfen schwangere Frauen grundsätzlich keine Minusstunden abbauen oder Überstunden über den Kalendermonat hinaus aufbauen, da auch bei Gleitzeitvereinbarungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes keine Überschreitung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erlaubt ist.
- Gleiches gilt in der **Ansparphase bei Langzeit- oder Lebenszeitkonten**, mit denen über einen begrenzten Zeitraum eine längere wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart wird.
- **Arbeit auf Abruf** gilt als Teil der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und nicht als Mehrarbeit.
- Soweit die bisher durch Ihre Mitarbeiterin geleistete Arbeitszeit (**nachweislich geübte Praxis**) regelmäßig die schriftlich vereinbarte Arbeitszeit überstiegen hat, kann in Einzelfällen die üblicherweise geleistete Arbeitszeit als vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu werten sein, wenn die Ausübung der Arbeit den Gepflogenheiten der Branche entspricht und damit nach der regelmäßig geübten Praxis für die schwangeren Frauen **tatsächlich keine höhere Mehrbelastung** vorliegt.
- [...]

## **Beispiel**

Es besteht eine vertragliche Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Um ein Projekt abschließen zu können, vereinbaren Sie mit Ihrer (volljährigen) Mitarbeiterin, dass sie für zwei Wochen in Folge 40 Wochenstunden arbeitet. Eine solche Vereinbarung ist grundsätzlich auch in der Schwangerschaft zulässig, wenn die Mitarbeiterin zum Ausgleich in zwei anderen Wochen des Monats frei hat. Denn dann übersteigt ihre Arbeitszeit in der Doppelwoche nicht die höchstens zulässigen 90 Stunden und im Durchschnitt des Monats nicht 20 Wochenstunden. Bei volljährigen schwangeren Arbeitnehmerinnen darf die Arbeitszeit zudem an keinem Tag achteinhalb Stunden überschreiten.

Bei der Berechnung der im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeit kann der Arbeitgeber sowohl den Monatszeitraum bei Meldung der Schwangerschaft oder Stillzeit zugrunde legen als auch eine kalendermonatsbezogene Betrachtung vornehmen. Um zu gewährleisten, dass alle Beteiligten von derselben Berechnungsgrundlage ausgehen, sollte sich der Arbeitgeber jedoch individuell für jede Schwangere festlegen, welcher Zeitpunkt als Ausgangspunkt für die Berechnung der Monatsarbeitszeit gilt. Vor einem Wechsel zwischen den beiden Varianten muss sichergestellt sein, dass es bei keinem der beiden Berechnungszeiträume zu einem Verstoß kommt.

Ist Ihre Mitarbeiterin auch noch bei **anderen Arbeitgebern** beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Über Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern muss Ihre Mitarbeiterin Sie informieren. Vorrangig sollte die Kürzung der Stundenanzahl Ihrer Mitarbeiterin in der Weise erfolgen, wie Sie sich mit dem anderen Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Wunsches der Frau geeinigt haben. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Arbeitszeitkürzungen nach § 29 Absatz 3 Satz 1 anordnen, die die Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflicht nach § 4 Absatz 1 Satz 5 zu treffen haben.

#### Seite 25:

#### 2.3.3 Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch)

[...]

**Bei Totgeburten (Geburtsgewicht ab 500 Gramm)** bzw. beim Tod des Kindes gilt in der Regel die allgemeine Schutzfrist nach der Entbindung. Ausgenommen hiervon sind Totgeburten, bei denen es sich zugleich um eine Mehrlings- oder Frühgeburt handelt – es gilt dann die verlängerte Schutzfrist von 12 Wochen (vergleiche dazu 2.3.2). Als Arbeitgeber dürfen Sie Ihre Mitarbeiterin in dieser Zeit grundsätzlich nicht beschäftigen. Sie können sie jedoch auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Schutzfrist wieder beschäftigen (**frühestens** ab der **dritten Woche** nach der Entbindung), wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Die Beschäftigte kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

#### Seite 28:

„Zudem ist die **Zeit zum Stillen während der ersten zwölf Monate** nach der Geburt gesetzlich geregelt. Auf Verlangen der stillenden Mitarbeiterin ist sie für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen: **mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde**. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt dann als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Bei den genannten Stillzeiten handelt es sich jedoch **ausdrücklich um Mindestvoraussetzungen**. Der Stillbedarf kann im Einzelfall höher liegen und weitere Stillpausen erforderlich machen, insbesondere bei noch sehr jungen Kindern. Ausschlaggebend sind **das Alter des Kindes** und das **bisherige Stillverhalten**.

**Stillpausen zu Randzeiten** (das heißt zu Arbeitsbeginn oder zum Arbeitsende) sind jedenfalls dann als Arbeitszeit zu werten, wenn sie innerhalb der von Ihnen festgelegten Arbeitszeit erforderlich sind.

Durch die Gewährung der Freistellung darf Ihrer stillenden Mitarbeiterin **kein Entgeltausfall** entstehen. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind. Als Arbeitszeit zu werten sind außerdem die **Wegezeiten der Frau zwischen Arbeitsplatz und Stillort**.

Sie können verlangen, dass die Frau Ihnen eine Stillbescheinigung vorlegt, aus der sich ergibt, dass sie stillt; die Kosten hierfür haben Sie als Arbeitgeber zu tragen.“



### Wichtiger Hinweis

Die Regelungen zum arbeitszeitlichen und betrieblichen Gesundheitsschutz finden im Übrigen auch nach den ersten zwölf Monaten nach der Entbindung in vollem Umfang Anwendung. Gleiches gilt dementsprechend auch für Ihre Erstattungsansprüche nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (AAG): Auch nach dem zwölften Lebensmonat des gestillten Kindes haben Sie Anspruch auf den Ausgleich ihrer mutterschutzrechtlichen Aufwendungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse.

Bei **Gleitzeitregelungen** sind Arbeitsunterbrechungen dann als Arbeitszeiten zu werten, wenn Ihrer stillenden Beschäftigten unter Berücksichtigung des jeweiligen Gleitzeitrahmens nicht zugemutet werden kann, die von ihr für die Durchführung von Untersuchungen und für die Stillpausen aufgewendete Zeit vor- oder nachzuarbeiten.

Durch die Gewährung der Freistellung darf Ihrer stillenden Mitarbeiterin **kein Entgeltausfall** entstehen. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.