

Auf den Punkt! HR-Impulse – DAS ARBEITSBLATT

Wenn Beschäftigte Eltern werden

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium). Für Sie als kleines und mittleres Unternehmen (KMU) ist dabei folgendes besonders relevant:

- Für die Sicherstellung des Mutterschutzes sind vorrangig Sie als arbeitgebendes Unternehmen verantwortlich.
- Ihre Aufgabe ist es, die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und Leistungsrecht zu beachten und umzusetzen.
- Eine gute und wirkungsvolle Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen sowie ein systematisches Rückkehrmanagement in Ihrem KMU zeichnet Sie als familienfreundlichen Betrieb aus.

Gratisinfos erhalten Sie hier:

- [Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#)
- [Empfehlungen für den Umgang mit werdenden Müttern zur Corona-Pandemie des Ausschusses für Mutterschutz](#)



Mutterschutz hat höchste Priorität

Der Mutterschutz beginnt schon vor der offiziellen Bekanntgabe einer Schwangerschaft, vorausgesetzt in Ihrem KMU sind dauerhaft mehr als drei Frauen beschäftigt. Folgendes ist jetzt für Personalverantwortliche zu berücksichtigen:

- Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist für Beschäftigte in geeigneter Form zugänglich zu machen.
- Im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilungen der Arbeitsbedingungen ist eine Mutterschutzgefährdungsbeurteilung zu erstellen.
- Die Belegschaft ist aktiv mit in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen, so dass alle bei der Umsetzung der Schutzmaßnahmen unterstützen und auf die Belange schwangerer und stillender Kolleginnen angemessen Rücksicht nehmen können.

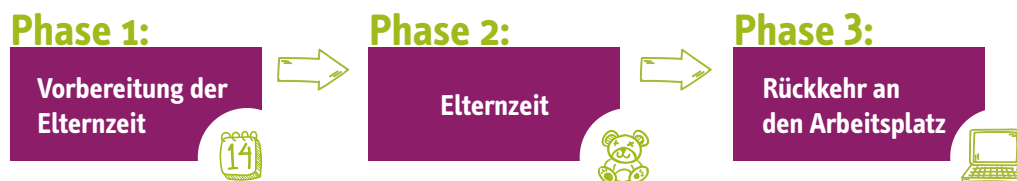


Was jetzt für KMU zu tun ist:

- an erster Stelle: Gratulation
- die für Düsseldorf/Kreis Mettmann zuständige Bezirksregierung Düsseldorf umgehend über die Schwangerschaft informieren
- den Kündigungsschutz, der ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht, einzuhalten
- die Mitarbeiterin über die im Vorfeld durchgeführte Gefährdungsbeurteilung und evtl. mutterschutzrechtliche Maßnahmen zu unterrichten
- notwendige Schutzmaßnahmen gemäß der Gefährdungsbeurteilung umzusetzen
- Ruhemöglichkeiten/Arbeitsunterbrechungen sowie Freistellungen für Vorsorgeuntersuchungen zu gewährleisten
- Mutterschutzfristen einhalten (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. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sind es zwölf Wochen.)

Wiedereinstiegsmanagement startet vor der Elternzeit

Ein systematisch gestaltetes Elternzeit- und Wiedereinstiegsmanagement umfasst in der Regel drei Phasen, die sorgfältig zu planen und dokumentieren sind:



Gesprächsinhalte können sein:

- Dauer der gewünschten Elternzeit – auch für Väter
- Planung der Übergabe von Arbeitsaufgaben vor der Elternzeit
- Evtl. Teilzeitbeschäftigung oder Vertretungslösungen während der Elternzeit
- Vorschläge zu Kontakthaltmöglichkeiten (innerbetriebliches Patenmodell anbieten)
- Interesse an beruflicher Qualifikation während der Elternzeit
- Gewünschter Zeitpunkt des Wiedereinstiegs
- Karriereplanung nach der Elternzeit
- Unterstützende Angebote, wie z.B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten, Home-Office, Job-Sharing oder mobiles Arbeiten etc., die den Wiedereinstieg erleichtern können
- Hinweise auf Fristen, falls z.B. nach der Elternzeit ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestellt werden soll
- Rechtzeitiges Rückkehrgespräch vor dem beruflichen Wiedereinstieg
- Feedbackgespräch im Anschluss an Wiedereinstiegsphase

Weitere Infos erhalten Sie bei [Spielraum - Projekt Vereinbarkeit gGmbH](#)

PS: In Kürze finden Sie [hier](#) die aktualisierte Broschüre „Beschäftigte werden Eltern“

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

in Kooperation mit:



Trägerschaft:

