

Information zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes im Betrieb



Einführung

Seit dem 1. Januar 2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – MuSchG), [MuSchG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis \(gesetze-im-internet.de\)](#). Rechtliche Regelungen aus unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen wurden zusammengefasst, der Personenkreis erweitert. Das Ziel eines modernen Mutterschutzes ist der Schutz der Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes sowie die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit, soweit dies verantwortbar ist.

Diese Schrift gibt einen Überblick über die aktuellen rechtlichen Regelungen und Antworten auf häufige Fragen.

1. Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt unabhängig von der Betriebsgröße. Es gilt für übliche Angestelltenverhältnisse (unabhängig vom Umfang der Tätigkeit) und für alle arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten. Dazu zählen auch Praktikantinnen, Studentinnen und Auszubildende sowie Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind.

2. Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes?

Die Unternehmerin beziehungsweise der Unternehmer ist für die Sicherstellung des Mutterschutzes verantwortlich und somit verpflichtet, unverantwortbare Gefährdungen für Mutter und Kind auszuschließen.

Mutterschutz ist ein Bestandteil des Arbeitsschutzes und bei der Gefährdungsbeurteilung systematisch einzubeziehen. Arbeitgebende müssen im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch Gefährdungen prüfen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Erforderliche mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen müssen ermittelt werden. Dies ist unabhängig davon, ob gerade eine (schwangere oder stillende) Frau beschäftigt wird.

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen müssen dokumentiert werden. Die gesamte Belegschaft, auch männliche Mitarbeiter, sind hierüber zu informieren. Vorgesetzte wissen damit, ob im Fall einer Schwangerschaft oder des Stillens Gefahren für die Frau oder ihr Kind bestehen und wie sie entsprechend reagieren müssen und ob Maßnahmen erforderlich sind.

3. Welche Gefährdungen müssen beurteilt werden?



Im Mutterschutzgesetz findet sich eine Reihe von Beispielen für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können. Dazu gehören zum Beispiel chemische Gefahrstoffe, Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze) und physikalische Einwirkungen (körperliche Belastung, mechanische Einwirkungen, Strahlungen, Erschütterungen, Lärm, Hitze, Kälte). Auch eine belastende Arbeitsumgebung (Räume mit Überdruck oder sauerstoffreduzierte Umgebung) und Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo können eine Gefährdung sein.

Beispiele von Gefährdungsbeurteilungen für bestimmte Branchen/Tätigkeiten finden Sie auf den Seiten der für sie zuständigen Aufsichtsbehörde, BMFSFJ – Aufsichtsbehörden für Elternzeit und Kündigungsschutz: Informationen der Länder. Diese Gefährdungsbeurteilungen müssen auf die konkreten Bedingungen Ihres Betriebes angepasst werden.

4. Welche Konsequenzen ergeben sich aus festgestellten Gefährdungen?

Unverantwortbare Gefährdungen (in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit) müssen ausgeschlossen werden. Unverantwortbar bedeutet, dass die Eintrittswahrscheinlichkeit unter Berücksichtigung der zu erwartenden Schwere der Gesundheitsstörungen nicht hinnehmbar ist.

Der Ausschuss für Mutterschutz (Geschäftsstelle ist beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) trifft Aussagen zu unverantwortbaren Gefährdungen. Beziehen Sie Ihren Betriebsarzt/Ihre Betriebsärztin in die Beurteilung der Gefährdungen ein.

Bestimmte Tätigkeiten sind unzulässig: beispielsweise besondere Unfallgefahren (insbesondere durch Stürze), Zwangshaltungen/häufiges Strecken/Beugen/Bücken ..., mehr als 4 Stunden tägliches bewegungsarmes Stehen nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats, Arbeiten mit belastender Schutzausrüstung, Tätigkeiten mit Druckerhöhung im Bauchraum.

5. Gibt es weitere rechtliche Regelungen, die berücksichtigt werden müssen?

Arbeiten zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens sowie an Feiertagen sind in der Regel nicht erlaubt. Mehrarbeit ist nur in engen Grenzen möglich, Mindestruhezeiten sind vorgeschrieben. Mit Einverständnis der Schwangeren sind Ausnahmen in geringem Umfang möglich, die jedoch bei der Aufsichtsbehörde beantragt werden müssen. Teilweise ist ein ärztliches Attest erforderlich. Informieren Sie sich bei Bedarf über die konkreten Regelungen, [BMFSFJ – Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz](#).

Die Mitarbeiterin muss jederzeit die Möglichkeit haben, die Arbeit kurz zu unterbrechen. Sie muss sich unter geeigneten Bedingungen ausruhen (hinsetzen/hinlegen) können.

Es besteht ein Kündigungsschutz in der Schwangerschaft und nach der Entbindung.

6. Was ist zu tun nach Kenntnis der Schwangerschaft?



Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde unverzüglich die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin mitzuteilen. Die zuständigen Aufsichtsbehörden sind zum Beispiel die Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter in den einzelnen Bundesländern, BMFSFJ – Aufsichtsbehörden für Elternzeit und Kündigungsschutz: Informationen der Länder.

Nach der Mitteilung der Schwangerschaft muss die werdende Mutter nochmals **individuell über die Ergebnisse Ihrer Gefährdungsbeurteilung** zum Mutterschutz und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen durch die Arbeitgebenden informiert werden. In einem persönlichen Gespräch bieten diese gegebenenfalls weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen an, die die besonderen Bedürfnisse während der Schwangerschaft oder Stillzeit berücksichtigen.

Die erneute Beurteilung der Arbeitsbedingungen sollte zusammen mit der Beschäftigten (der werdenden Mutter) sowie der Betriebsärztin beziehungsweise dem Betriebsarzt erfolgen.

Hinweis: Alle erforderlichen Formulare finden Sie in der Regel auf der Internetseite der zuständigen Aufsichtsbehörde. Dort werden alle notwendigen Informationen erfragt, die die Aufsichtsbehörde für ihre Beurteilung benötigt. Die Aufsichtsbehörde nimmt mit den Arbeitgebenden Kontakt auf, falls weitere Informationen erforderlich sind.

Wichtig: Solange die Gesundheit der Mutter oder die des ungeborenen Kindes nicht gefährdet ist, spricht nichts gegen eine Weiterbeschäftigung.

7. Was sind mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen?

Arbeitgebende müssen den Arbeitsplatz so einrichten, dass die werdende Mutter und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt werden. Dies umfasst sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit.

Unverantwortbare Gefährdungen müssen ausgeschlossen werden.

Die Umgestaltung der Arbeitsplätze hat Vorrang vor dem Beschäftigungsverbot. Die werdende Mutter hat ein Recht auf Fortsetzung ihrer beruflichen Tätigkeiten.

Zusätzlich wird die werdende Mutter durch die (gegebenenfalls angepassten) Arbeitszeiten und ausreichende Ruhepausen vor Überlastung geschützt.

Die werdende Mutter kann ihre Tätigkeit jederzeit kurz unterbrechen und sich unter geeigneten Bedingungen ausruhen (hinsetzen/hinlegen).

8. Was bedeuten betriebliches und ärztliches Beschäftigungsverbot?



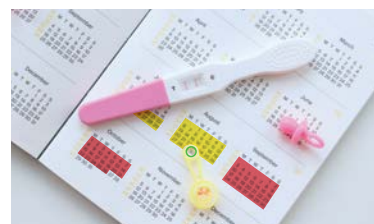
Ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** nach dem Mutterschutzgesetz ist nur erforderlich, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die Mitarbeiterin oder deren Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können. Es müssen zunächst alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Mitarbeiterin weiter zu beschäftigen.

Haben Arbeitgebende gegebenenfalls erforderliche Schutzmaßnahmen (noch) nicht ergriffen, darf die Frau an diesem Arbeitsplatz erst eingesetzt werden, wenn die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt ist.

Zu einem **ärztlichen Beschäftigungsverbot** nach dem Mutterschutzgesetz kommt es, wenn die Ärztin oder der Arzt die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterin oder die ihres Kindes aufgrund ihres individuellen Gesundheitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung als gefährdet einstuft. Die Beschäftigung der Mitarbeiterin kann ganz oder teilweise untersagt werden. Voraussetzung für ein Beschäftigungsverbot ist ein ärztliches Zeugnis, das grundsätzlich jede Ärztin oder jeder Arzt ausstellen kann.

9. Ab wann und wie lange gilt der Mutterschutz und welche Schutzfristen gelten vor und nach der Entbindung?

Der Mutterschutz gilt ab Beginn der Schwangerschaft bis nach der Entbindung und in der Stillzeit. Der wirkungsvolle Schutz der Gesundheit Ihrer schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin und ihres Kindes setzt jedoch voraus, dass Sie von der Schwangerschaft und der Stillzeit Kenntnis haben. Daher sollte Ihre Mitarbeiterin Sie möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag oder darüber, dass sie stillt, informieren. Verpflichtet ist sie dazu allerdings nicht.



Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie einer Behinderung des Neugeborenen gelten verlängerte Fristen. Hierbei handelt es sich um ein absolutes Beschäftigungsverbot, von dem auch auf Wunsch der Mutter nicht abgewichen werden darf.

10. Wer bezahlt das Arbeitsentgelt in den Zeiten des Mutterschutzes und bei einem Beschäftigungsverbot?



Um mutterschutzbedingte Einkommenseinbußen zu vermeiden, stehen schwangeren und stillenden Frauen folgende Ansprüche zu: bezahlte Pausen für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen und zum Stillen, Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen und Entgeltersatz für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung, zum Beispiel Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (sogenannter Arbeitgeberzuschuss).

Die Regelungen im Detail und Berechnungsbeispiele finden Sie im Leitfaden für Arbeitgeber, [BMFSFJ – Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz](#).

Arbeitgebende bekommen die Aufwendungen bei Mutterschaft einer Mitarbeiterin (insbesondere Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss) in vollem Umfang ausgeglichen, auch die Zuschüsse zur Renten-/Kranken-/Arbeitslosenversicherung. Der Antrag wird bei der Krankenversicherung der Mitarbeiterin gestellt (Umlageverfahren U2).

11. Wer hilft mir bei Fragen?



Ihre Fachleute für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die **Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt**. Insbesondere die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte können Sie bei der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung für schwangere/stillende Mitarbeiterinnen unterstützen.

Auch bei Fragen zur individuellen Information und Beratung in einem konkreten Fall nach Mitteilung der Schwangerschaft sind sie die ersten Ansprechpersonen.

Die **zuständige Aufsichtsbehörde** (Zuständigkeit der Bundesländer) muss bei Bekanntwerden der Schwangerschaft informiert werden. Dort können auch offene Fragen zu unverantwortbaren Gefährdungen und notwendigen betrieblichen Anpassungen der Tätigkeiten besprochen (und rechtssicher entschieden) werden. Formulare zur Meldung der Schwangerschaft, branchenspezifische Muster-Gefährdungsbeurteilungen und weitergehende Informationen sind auf den Internetseiten hinterlegt.

Bei allgemeinen Fragen zur Gefährdungsbeurteilung, zu Unterweisungen und zur Organisation des Arbeitsschutzes unterstützt Ihre gesetzliche Unfallversicherung. Den **Bereich Prävention der zuständigen Bezirksverwaltung der VBG** erreichen Sie unter [VBG-Standorte](#).

Vom **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (BMFSFJ) wurden hilfreiche Informationsbroschüren sowohl für Schwangere als auch für Arbeitgebende herausgegeben, die Sie unter folgenden Links hier anfordern/herunterladen können:

[BMFSFJ – Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz](#)

[BMFSFJ – Leitfaden zum Mutterschutz](#)