



Allgemeine Regelungen zum Mutterschutz

Ein Leitfaden für schwangere und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis und für deren Arbeitgeber



Vorwort

Nach Art. 6 Abs. 4 Grundgesetz hat jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. Auf dieser Grundlage gewährt das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit umfassenden Schutz.

Das Gesetz gilt für Frauen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, und unabhängig davon, teilweise eingeschränkt für weitere im Gesetz genannte Personen.

Diese Frauen und ihre Kinder sollen im Hinblick auf ihre Gesundheit vor arbeitsplatz-, ausbildungs- oder studienplatzbedingten Risiken und Gefährdungen geschützt werden. Gleichwohl sollen schwangere und stillende Frauen durch betriebliche Schutzmaßnahmen so weit wie möglich in Beschäftigung gehalten werden. Mit Kenntnis der Schwangerschaft oder der Tätigkeit des Stillens obliegt dem Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber seiner Beschäftigten.

Dieser Leitfaden soll schwangeren und stillenden Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis und deren Arbeitgebern einen Überblick über ihre Rechte und Pflichten geben. Er ist auch im Internet auf der Seite des LAVG mit weiterführenden [Informationen zum Mutterschutz](#) zu finden.

Die Gefährdungsbeurteilung mit dem Ziel des Schutzes schwangerer und stillender Frauen und ihrer Kinder

Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitsplatz und für jede Tätigkeit im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (**Gefährdungsbeurteilung**) Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung für schwangere oder stillende Frauen zu ermitteln und zu beurteilen. Er kann sich hierbei von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt beraten lassen. Diese Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber auch dann durchführen, wenn er bisher weder eine Frau noch eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt. Ziel ist es, Gefährdungen für Frauen möglichst zu vermeiden und eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen. Eine solche liegt vor, wenn die Wahrscheinlichkeit für eine Gesundheitsbeeinträchtigung im Hinblick auf das Ausmaß des zu erwartenden Schadens nicht hinnehmbar ist.

Im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber zu beachten, dass schwangere oder stillende Frauen keine Tätigkeiten ausüben oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein dürfen, die der Gesetzgeber bereits als unverantwortbare Gefährdung und damit als unzulässig deklariert hat. Dies sind z. B.:

- das regelmäßige (ohne mechanische Hilfsmittel) Heben, Halten, Bewegen oder Befördern von Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich von 10 kg Gewicht,
- das bewegungsarme ständige Stehen über vier Stunden täglich nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats,
- Tätigkeiten in Räumen mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
- Akkord- und Fließarbeiten.

Die Unzulässigkeit der Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen hat der Gesetzgeber jedoch nicht in allen Fällen so eindeutig geregelt. In vielen Fällen obliegt es dem Arbeitgeber selbst, zu beurteilen, ob die konkreten Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen als unverantwortbare Gefährdung eingestuft werden müssen. Dies ist z. B. der Fall bei:

- Kontakt mit dem Rötelnvirus oder dem Toxoplasma, wenn ein ausreichender Immunschutz vorliegt,
- physikalischen Einwirkungen in einem besonderen Maße, wie Hitze, Kälte, Vibrationen und Lärm,
- Einsatz auf Beförderungsmitteln,
- Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr, z. B. Ausgleiten, Fallen oder Stürzen,
- Tragen von Schutzausrüstung, wenn dies eine Belastung darstellt, oder
- getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Hat der Arbeitgeber im Ergebnis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen festgestellt, dass Gefährdungen vorliegen, hat er zu ermitteln, ob **voraussichtlich** die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich oder eine Fortführung der Tätigkeit nicht möglich sein wird. Sobald der Arbeitgeber dann Kenntnis von der Schwangerschaft oder der Tätigkeit des Stillens erlangt, hat er der Frau unverzüglich ein Gespräch über die Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Und er hat die für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Frau sowie der ihres Kindes zuvor ermittelten erforderlichen **Schutzmaßnahmen nach einer Rangfolge festzulegen**.

Das sind:

- die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen,
- die Zuweisung eines anderen geeigneten zumutbaren Arbeitsplatzes,
- die teilweise oder vollständige Freistellung von der Beschäftigung (**betriebliches Beschäftigungsverbot**).

Wenn die Arbeitsbedingungen eine Fortführung der Beschäftigung nicht zulassen, so muss **der Arbeitgeber** das arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsverbot feststellen und die Frau von der bisherigen Arbeit freistellen. Dieses Beschäftigungsverbot ist nicht zu verwechseln mit dem ärztlichen Beschäftigungsverbot durch einen approbierten Arzt, also auch einen Betriebsarzt. Dieser stellt fest, ob durch die Fortführung der Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind konkret gefährdet wird, und nicht, ob von dem Arbeitsplatz eine spezielle Gefährdung ausgeht.

Der Arbeitgeber hat alle Beschäftigten über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen sowie die Frau selbst über die festgelegten Schutzmaßnahmen zu informieren. Die getroffenen Schutzmaßnahmen sind vom Arbeitgeber dann auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Das Ergebnis der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Schutzmaßnahmen sowie das Angebot eines Gespräches mit der Frau sind zu **dokumentieren**.

Mitteilungspflichten

Auch wenn schwangere Frauen nicht gesetzlich verpflichtet sind, über ihren Zustand zu informieren, empfiehlt das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) den Frauen, ihren Arbeitgebern ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag so früh wie möglich mitzuteilen. Das gilt auch für eine stillende Frau über die Tätigkeit des Stillens.

Der Arbeitgeber hat dem LAVG **unverzüglich** mitzuteilen, wenn

- eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist,
- eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie stillt (es sei denn, dass bereits eine Benachrichtigung über die Schwangerschaft erfolgte),
- er beabsichtigt, eine schwangere/stillende Frau an einem Sonn- oder Feiertag zu beschäftigen und es sich um in § 10 Arbeitszeitgesetz aufgeführte Tätigkeiten und Beschäftigungsbereiche handelt, und
- er eine schwangere/stillende Frau in getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, z. B. Reinigungskräfte oder Call-Center-Mitarbeiterinnen, beschäftigt.

Darüber hinaus hat die Ausbildungsstelle, soweit sie Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum abgeleistet wird, dem LAVG **unverzüglich** mitzuteilen, wenn

- sie beabsichtigt, eine schwangere/stillende Frau an einer Ausbildungsveranstaltung bis 22:00 Uhr teilnehmen zu lassen.

Zur Wahrnehmung dieser Mitteilungspflichten sind im Internet [Formulare](#) verfügbar und online ausfüllbar.

Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nacht- und Mehrarbeit

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen.

Ausnahmsweise darf eine Beschäftigung erfolgen, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt hat (Erklärung ist jederzeit widerrufbar),
- es sich um in § 10 Arbeitszeitgesetz aufgeführte Tätigkeiten und Beschäftigungsbereiche handelt,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird,
- eine unverantwortbare Gefährdung durch das alleinige Arbeiten am Arbeitsplatz ausgeschlossen ist,

sowie der Arbeitgeber seine Beschäftigungsabsicht dem LAVG unverzüglich mitgeteilt hat.

Das [Formular](#) hierzu ist im Internet abrufbar und online ausfüllbar.

Ferner darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau grundsätzlich nicht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr (**Nachtarbeit**) beschäftigen.

Ausnahmsweise kann das LAVG eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr genehmigen. Der Arbeitgeber muss hierfür einen Antrag stellen und Folgendes beibringen:

- Einverständniserklärung der Frau (Erklärung ist jederzeit widerrufbar),
- ärztliches Zeugnis über die Unbedenklichkeit der Weiterbeschäftigung bis 22:00 Uhr,

- eigenständige Erklärung über den Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung durch Alleinarbeit, und
- Dokumentation des Ergebnisses der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung.

Das [Antragsformular](#) hierzu ist im Internet abrufbar und online ausfüllbar. Sobald der Arbeitgeber vom LAVG eine Bestätigung über die Vollständigkeit der Unterlagen erhalten hat, darf er die Frau bereits während des laufenden Antragsverfahrens bis 22:00 Uhr beschäftigen. Sollte sein Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen abgelehnt werden, gilt sein Antrag als genehmigt. Nur auf Verlangen des Arbeitgebers ergeht eine formlose Bescheinigung.

In Einzelfällen kann das LAVG auf Antrag und unter Vorlage der genannten Unterlagen eine Ausnahme vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr bewilligen.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht länger als 8,5 Stunden täglich oder mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche, und eine schwangere oder stillende Frau, die unter 18 Jahre ist, nicht länger als 8 Stunden oder mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche beschäftigen (**Mehrarbeit**).

In Einzelfällen kann das LAVG auf Antrag und unter Vorlage der genannten Unterlagen eine Ausnahme vom Verbot der Mehrarbeit bewilligen.

Sonderkündigungsschutz

Das **Kündigungsverbot** gewährleistet den Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses und stellt sicher, dass die Frau ihren Arbeitsplatz nicht aus Anlass der Schwangerschaft verliert. Voraussetzung ist die Kenntnis des Arbeitgebers von der bestehenden oder vermuteten Schwangerschaft, der Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche oder der Entbindung bzw. ihrer nachträglichen Mitteilung durch die Beschäftigte selbst innerhalb von zwei Wochen nach Zugang einer Kündigung. Das Überschreiten der Zweiwochenfrist ist aber unschädlich, wenn die Frau die nicht rechtzeitige Mitteilung gegenüber ihrem Arbeitgeber nicht zu verschulden hat und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird, z. B. bei eigener Kenntnis der Schwangerschaft erst nach Ablauf der Zweiwochenfrist.

Die Erklärung der Kündigung und auch die Vorbereitungsmaßnahmen im Hinblick auf den Ausspruch einer Kündigung, z. B. Stellenausschreibung, sind von dem Zeitpunkt der Kenntnis des Arbeitgebers an unzulässig:

- während der Schwangerschaft,
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche,
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach Entbindung.

Bei vorzeitiger Entbindung kann der zeitliche Geltungsbereich des Kündigungsverbotes auch über vier Monate hinaus bestehen. Das ist der Fall, wenn sich die „Schutzfrist nach der Entbindung“ verlängert. Diese beträgt grundsätzlich 8 Wochen und bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen. Die 8 bzw. 12 Wochen verlängern sich bei einer vorzeitigen Entbindung dann um den Zeitraum der Verkürzung der sechswöchigen „Schutzfrist vor der Entbindung“. Eine Kündigung ist

Sonderkündigungsschutz

dann unzulässig mindestens bis zum Ablauf von vier Monaten und maximal bis zum Ablauf von 18 Wochen.

Bei Feststellung einer Behinderung (vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung) des vorzeitig entbundenen Kindes verlängert sich die zwölfwöchige „Schutzfrist nach der Entbindung“ aber nicht automatisch. Die Frau muss die Verlängerung beantragen, um auch einen über vier Monate hinausgehenden Kündigungsschutz zu erhalten.

Auch die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehende Frau genießt Kündigungsschutz, ihr darf nicht vor Ablauf der Befristung gekündigt werden. Jedoch wird das Arbeitsverhältnis durch eine Schwangerschaft auch nicht verlängert. Das Arbeitsverhältnis endet zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt.

Grundsätzlich ist jede im Schutzzeitraum ausgesprochene Kündigungserklärung des Arbeitgebers gegenüber der Frau unzulässig. Ausnahmsweise kann das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit aber eine beabsichtigte Kündigung für zulässig erklären, wenn ein besonderer Fall vorliegt, z. B. bei Betriebsstilllegung oder arbeitsvertraglicher Pflichtverletzung. Der Arbeitgeber hat beim Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit dementsprechend einen Antrag formlos unter ausführlicher Darstellung der Kündigungsgründe zu stellen. Vor Erlass eines Bescheides wird der zu kündigenden Frau die Möglichkeit zur Äußerung gegeben. Gegen jede zugegangene Kündigung – ob mit oder ohne behördliche Zulässigkeitsklärung – kann innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und auf Lohnfortzahlung eingereicht werden.

Monetäre Ersatzleistungen

Eine Frau, die wegen eines vom Arbeitgeber oder Arzt ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes (teilweise) nicht beschäftigt werden darf, erhält vom Arbeitgeber **Mutterschutzlohn**. Diese Entgeltfortzahlung wird dem Arbeitgeber auf Antrag durch die gesetzliche Krankenkasse der Frau erstattet (U2-Umlage). An diesem Umlageverfahren werden alle Unternehmen durch das Aufwendungsausgleichsgesetz beteiligt. Die Rückerstattungsmodalitäten, die jede gesetzliche Krankenkasse nach eigenen Statuten regelt, sind individuell zu klären.

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag erhalten die Frauen von der gesetzlichen Krankenkasse **Mutterschaftsgeld** und gegebenenfalls einen **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld**, den der Arbeitgeber zu tragen hat. Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, beantragen dieses bei der Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes (www.bundesversicherungsamt.de).

Der Arbeitgeber hat eine schwangere Frau für Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung freizustellen, soweit keine dringlichen betrieblichen Belange dagegen sprechen. Im Gegenzug ist der Frau zuzumuten, die Untersuchungen außerhalb ihrer Arbeitszeit durchzuführen. Ist dies nachweislich nicht möglich, ist die Freistellung ausnahmsweise auch während der Arbeitszeit zu gewähren. Freizustellen sind auf Verlangen auch stillende Frauen während der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes für die zum Stillen erforderliche Zeit. Durch die Gewährung der Freistellung tritt **kein Entgeltausfall** ein und Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten.

Die Ausfallzeit, in der die Frau wegen eines Beschäftigungsverbotes nicht tätig war, gilt dennoch als Beschäftigungszeit. Deshalb kann diese Zeit nicht mit dem **Erholungsurlaub** verrechnet werden.

Ansprechpartner und weitere Informationen

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)

Sitz und Abteilung Zentrale Dienste

PF 90 02 36, 14438 Potsdam
Horstweg 57, 14478 Potsdam
Telefon: 0331 8683-0; Telefax: 0331 864335
E-Mail: lavg.office@lavg.brandenburg.de
Internet: <http://lavg.brandenburg.de>

Abteilung Arbeitsschutz, Regionalbereich Ost

Im Behördenzentrum Eberswalde, Haus 9
Tramper Chaussee 4, 16225 Eberswalde
Telefon: 0331 8683-280
E-Mail: office.ost@lavg.brandenburg.de

Regionalbereich Ost, Dienstort Frankfurt (Oder)
Robert-Havemann-Str. 4, 15236 Frankfurt (Oder)
Telefon: 0331 8683-290

zuständig für die Landkreise Barnim, Uckermark, Oder-Spree, Märkisch-Oderland sowie die kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder)

Abteilung Arbeitsschutz, Regionalbereich Süd

Thiemstr. 105a, 03050 Cottbus
Telefon: 0331 8683-380
E-Mail: office.sued@lavg.brandenburg.de

zuständig für die Landkreise Spree-Neiße, Oberspree-wald-Lausitz, Elbe-Elster, Dahme-Spreewald, Teltow-Fläming sowie die kreisfreie Stadt Cottbus

Abteilung Arbeitsschutz, Regionalbereich West

Fehrbelliner Str. 4a, 16816 Neuruppin
Telefon: 0331 8683-480
E-Mail: office.west@lavg.brandenburg.de

Regionalbereich West, Dienstort Potsdam
Max-Eyth-Allee 22, 14469 Potsdam
Telefon: 0331 8683-490

zuständig für die Landkreise Prignitz, Ostprignitz-Ruppin, Oberhavel, Havelland, Potsdam-Mittelmark sowie die kreisfreien Städte Potsdam und Brandenburg

Impressum:

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit, Horstweg 57, 14478 Potsdam
Foto: © LAVG
Dezember 2017