

MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT

Info - allgemein -

Stand 02/21

Das Gesetz zum Schutze von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium - Mutterschutzgesetz (MuSchG) - ist am 01.01.18 in Kraft getreten und gilt für alle schwangeren oder stillenden Frauen. Also u.a. auch für Frauen,

- die in der beruflichen Ausbildung sind wie z.B. Auszubildende, Praktikantinnen,
- die ein Praktikum im FSJ oder Bundesfreiwilligendienst machen,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten,
- und auch für alle Schülerinnen und Studentinnen.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Bei der Beschäftigung schwangerer Frauen hat der Arbeitgeber - unabhängig vom Umfang der Beschäftigung - das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) zu beachten.

Gefährdungsbeurteilung: - Beurteilung der Arbeitsbedingungen - Festlegen von Schutzmaßnahmen

Nach § 10 Abs. 1 MuSchG muss jeder Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz unabhängig von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft für jeden Arbeitsbereich und jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a. keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b. eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
 - c. eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung sowie die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sind **alle** Beschäftigten zu informieren.

Es wird empfohlen, die Sicherheitsfachkraft und ggf. den Betriebsarzt/die Betriebsärztin bei dieser Beurteilung zu beteiligen

Eine „Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung“ ist im Internet unter: www.rp-tuebingen.de --> Mutterschutz (Link ganz unten auf der Homepage unter "häufig gefragt")

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, muss der Arbeitgeber nach § 10 Abs. 2 MuSchG außerdem

- unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen (siehe oben 2. a-c) aktualisieren und dokumentieren
- die Schwangere über die Gefährdungsbeurteilung und die für sie notwendigen Schutzmaßnahmen informieren und
- der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.

Gemäß § 10 Abs. 3 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen (siehe oben 2. a-c) getroffen hat.

Benachrichtigungspflicht

Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde (in Baden-Württemberg die Fachgruppen Mutterschutz in den Regierungspräsidien) gemäß § 27 MuSchG unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,

- dass sie schwanger ist oder
- dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt.

Außerdem muss er die Aufsichtsbehörde benachrichtigen, wenn er eine schwangere oder stillende Frau während Schwangerschaft oder Stillzeit weiter beschäftigen will

- an Sonn- und Feiertagen (Voraussetzungen siehe unten) oder
- mit getakteter Arbeit (Vorgaben siehe Seite 3)

Die Vorschriften finden auch dann Anwendung, wenn die schwangere Frau nur geringfügig beschäftigt ist.

Musterformulare sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite unter: www.rp-tuebingen.de --> [Mutterschutz \(Link ganz unten auf der Homepage unter "häufig gefragt"\)](#)

ARBEITSZEITVERBOTE NACH DEN §§ 4,5 UND 6 MUSCHG

1. Mehrarbeit

Der Arbeitgeber darf schwangere oder stillende Frauen nicht beschäftigen:

- über 8,5 Stunden täglich (Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden) oder
- über 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen unter 18 Jahren nur 80 Stunden)
- nicht in einem Umfang, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der schwangere oder stillende Frau eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Schwangere können sich ohne Ausnahmegenehmigung zur Arbeit ausdrücklich bereit erklären, sofern die Branche, in der die schwangere Frau tätig ist, im § 10 des Arbeitszeitgesetzes genannt ist (siehe Infoblatt auf unserer Internetseite). Die schwangere Frau kann ihre Bereitschaftserklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Darüber hinaus muss der schwangere Frau, die sich zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereit erklärt hat, in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt werden.

Ebenfalls muss eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein.

Werden Schwangere an Sonn- oder Feiertagen tätig, ist dies der zuständigen Fachgruppe Mutterschutz mitzuteilen (*siehe Benachrichtigungsformular, erste Seite, unten*).

Hinweise:

- Wenn nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes keine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen für den Betrieb zugelassen ist (gilt z.B. für Blumenfachgeschäfte oder für den verkaufsoffenen Sonntag in Einzelhandelsgeschäften), dürfen schwangere oder stillende Frauen an Sonn- und Feiertagen auch auf eigenen Wunsch nicht weiterbeschäftigt werden.
- Die Aufsichtsbehörde kann über diese in § 6 Abs. 1 MuSchG festgelegten Ausnahmen hinaus keine Genehmigung für die Beschäftigung an Sonn- oder Feiertagen erteilen.

3. Nachtarbeit

Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist für Schwangere grundsätzlich verboten (gilt für alle Branchen auch in Gaststätten, Hotels und bei Theater- und Musikaufführungen ab Bekanntwerden der Schwangerschaft).

Ausnahmen für die Beschäftigung bis 22 Uhr

sind nur auf Antrag möglich, unter folgenden Voraussetzungen des § 28 MuSchG:

1. die Frau hat sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis spricht nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Einen Musterantrag und Musterformulare finden Sie auf unserer Internetseite:

www.rp-tuebingen.de -->Mutterschutz (Link ganz unten auf der Homepage unter "häufig gefragt")

Sobald der Arbeitgeber den Antrag auf Ausnahmegenehmigung (gebührenpflichtig) nach § 28 MuSchG mit allen notwendigen Unterlagen bei der Fachgruppe Mutterschutz im zuständigen Regierungspräsidium gestellt hat, kann er die Schwangere bereits bis 22 Uhr einsetzen.

Wenn die schwangere Frau ihr Einverständnis zu der Beschäftigung nach 20 Uhr zurückzieht, darf sie nicht mehr bis 22 Uhr beschäftigt werden.

Ausnahmen für die Beschäftigung nach 22 Uhr oder vor 6 Uhr

In besonders begründeten Einzelfällen können die Fachgruppen Mutterschutz auf Antrag Nachtarbeit auch nach 22 Uhr oder für einen Arbeitsbeginn vor 6 Uhr bewilligen.

Hier darf die Schwangere aber erst beschäftigt werden, wenn die Genehmigung des Regierungspräsidiums vorliegt und nicht bereits, wenn der Antrag gestellt wurde. Auch hierzu finden Sie ein Info auf unserer Internetseite.

Hinweis: Änderungen der Arbeitszeiten, die wegen dieser Beschäftigungsverbote erforderlich sind, sollten in Absprache mit der schwangeren oder stillenden Frau durchgeführt werden (ggf. müssen hier auch Kinderbetreuungszeiten berücksichtigt werden).

In der Ausbildung gelten für das Verbot der Nachtarbeit sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit andere Regelungen. Siehe hierzu §§ 5 u. 6 des Mutterschutzgesetzes. Weitere Auskünfte erhalten Sie auch bei den Fachgruppen Mutterschutz in den Regierungspräsidien.

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ SCHWANGERER

Heben und Tragen

Schwere körperliche Arbeit ist für schwangere Frauen nach § 11 Abs. 5 Nr. 1 MuSchG nicht gestattet. Sie dürfen insbesondere keine Arbeiten ausführen, bei denen sie regelmäßig (in der Regel mehr als ein- bis zweimal pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen. Das Heben, Halten, Bewegen oder Befördern von Lasten über 10 kg ist für Schwangere nicht erlaubt. Beim Einsatz mechanischer Hilfsmittel darf die körperliche Beanspruchung die o.g. Grenzen ebenfalls nicht überschreiten.

Diese Einschränkung ist auch beim Ziehen und Schieben von Lasten zu berücksichtigen, wenn dabei eine entsprechende Kraft (von mehr als 50 N bzw. 100 N) benötigt wird.

Häufiges und erhebliches Strecken und Beugen

Mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig (mehr als 5-6-mal pro Stunde) und erheblich strecken (z. B. über Kopf oder weit nach vorne) oder beugen (z. B. unter Knie) müssen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden (§ 11 Abs. 5 Nr. 4 MuSchG).

überwiegendes bewegungsarmes Stehen

Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft dürfen Schwangere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet (§ 11 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG).

Unter dem Begriff "ständig stehen" versteht man hier längeres bewegungsarmes Stehen an einem Platz sowie Bewegung auf einem sehr kleinen Raum.

Sofern der Arbeitsplatz nicht so gestaltet ist, dass die Schwangere zeitweise auch im Sitzen arbeiten kann, dürfen die o. g. Tätigkeiten nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats nur 4 Stunden täglich ausgeübt werden.

Hitze / Kälte / Nässe

Nach § 11 Abs. 3 Nr. 3 MuSchG darf eine schwangere Frau keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie Hitze, Kälte oder Nässe in einem Maß ausgesetzt ist, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Bei zu hohen Umgebungstemperaturen ist die Wärmeabfuhr des Körpers nicht ausreichend gewährleistet. Besonders in den Sommermonaten kann es durch Hitzestau und/oder Abstrahlung von Maschinen zu einer unverantwortbaren Gefährdung durch Hitze kommen. Es ist darauf zu achten, dass Schwangere an solchen Maschinen nicht oder ggf. nicht zu lange beschäftigt werden.

Insbesondere bei länger andauernder Beschäftigung schwangerer Frauen kann es zu einer unverantwortbaren Gefährdung durch Hitze kommen, wenn die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Temperaturen überschritten werden.

	Luftfeuchtigkeit	
	unter 60 %	über 60 %
leichte Arbeit	30° C	28° C
mittelschwere Arbeit	26° C	24° C

Schwangere sollten Kühlbereiche nur kurzzeitig und Tiefkühlbereiche in der Regel gar nicht betreten.

Bei niedrigen Außentemperaturen und schlechten Wetterbedingungen sollten schwangere Frauen nicht im Freien eingesetzt werden.

Erhöhte Unfallgefahr

Nach § 11 Abs. 5 Nr. 6 MuSchG dürfen schwangere Frauen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, z. B. Gefahren des Ausgleitens, Fallens oder Abstürzens (Besteigen von Leitern oder Tritten etc.).

Beim Umgang mit potentiell aggressiven Personen oder mit Personen, bei denen unkontrollierte heftige Bewegungen der Extremitäten möglich sind, ist die Unfallgefahr erhöht.

Fließarbeit / Getaktete Arbeit / Akkordarbeit

Fließarbeit, Akkordarbeit sowie sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, sind für schwangere Frauen verboten.

Unter Fließarbeit versteht man Tätigkeiten, bei denen das Arbeitstempo durch das "laufende Band" vorgegeben ist und für die Mitarbeiterin keine Möglichkeit besteht, das Arbeitstempo selber zu bestimmen.

Es ist außerdem nicht möglich, eine Schwangere mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Wird eine Schwangere mit getakteter Arbeit beschäftigt, die keine unverantwortbare Gefährdung darstellt, so ist die Aufsichtsbehörde unverzüglich darüber zu benachrichtigen.

Falls eine Schwangere mit einer Fließarbeit oder Akkordarbeit beschäftigt werden soll, ist dies nur unter den Bedingungen des § 29 mit einer Einzelausnahmegenehmigung durch die Aufsichtsbehörde möglich.

Lärm / Erschütterungen / Vibrationen

Schwangere Frauen dürfen nach § 11 Abs. 3 MuSchG nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie einer unverantwortbaren Gefährdung durch Erschütterungen, Vibrationen oder Lärm ausgesetzt sind. Von einer unverantwortbaren Gefährdung durch Lärm wird ausgegangen, wenn der Tages-Lärmexpositionspegel größer als 80 dB(A) ist oder der Lärm Impulse mit über 40 dB(A) Anstieg in 0,5 Sekunden beinhaltet. Unvorhersehbare impulshaltige Geräusche können einen Schreckeffekt verursachen, der die Schwangere oder ihr Kind gefährden kann.

Erschütterungen oder Vibrationen können z. B. beim Umgang und im Umfeld von Geräten und Maschinen auftreten. Eine unverantwortbare Gefährdung kann auch dann nicht sicher ausgeschlossen werden, wenn die Auslösewerte für Vibrationen der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung eingehalten werden.

Bei Ganzkörper-Vibrationen ist im Allgemeinen keine Gesundheitsgefährdung für die Schwangere und ihr Kind zu erwarten, wenn der Wert für einen Bezugszeitraum von acht Stunden $A(8) \leq 0,25 \text{ m/s}^2$ ist und ein Spitzenwert von $0,5 \text{ m/s}^2$ (frequenzbewertete Beschleunigung) nicht überschritten wird. Dies gilt nicht beim Auftreten von stoßhaltigen Erschütterungen.

Gefahrstoffe

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, wenn die schwangere Frau Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die als schwangerschaftsrelevant eingestuft sind. Die Kriterien hierzu sind in § 11 Abs. 1 MuSchG aufgelistet (siehe hierzu auch das Infoblatt [„Schwangerschaftsrelevante Gefahrstoffe“](#) auf unserer Homepage

Bei allen anderen Gefahrstoffen sind die Gefahrstoffverordnung und die Vorgaben aus den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) zu beachten. Insbesondere ist die Einhaltung der Grenzwerte (Arbeitsplatzgrenzwert -TRGS 900- und Biologischer Grenzwert -TRGS 903-) sicherzustellen.

Informationsquellen für die Gefährdungsbeurteilung sind in der Regel die Sicherheitsdatenblätter.

Auch die GESTIS-Stoffdatenbank (vom Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung –IFA-) enthält Informationen für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und anderen chemischen Stoffen am Arbeitsplatz.

<https://www.dguv.de/ifa/gestis/gestis-stoffdatenbank/index.jsp>

Gefährdungen und damit mögliche Beschäftigungsverbote können unter Umständen beim Umgang mit Desinfektions- und Reinigungsmitteln bestehen.

Biostoffe / Krankheitserreger

Problematisch ist die Infektion Schwangerer durch Erreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können, z. B. Röteln, Windpocken, Masern, Ringelröteln oder Zytomegalie. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur die Krankheiten selbst, sondern auch die ggf. notwendigen therapeutischen Maßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und/oder Kind darstellen können.

Die meisten Infektionskrankheiten sind schon vor Auftreten der Krankheitssymptome ansteckend.

In folgenden Bereichen dürfen **schwängere** Frauen nur beschäftigt werden, wenn eine unverantwortbare Gefährdung durch geeignete Maßnahmen ausgeschlossen werden kann (§ 11 Abs. 2 MuSchG):

- In Bereichen und Einrichtungen, in denen in erheblichem Umfang Kontakte zu Kindern und Jugendlichen bestehen (Einrichtungen zur Kinderbetreuung, Schulen, Jugendbetreuungseinrichtungen, Sozialdienste), dürfen Schwangere nur beschäftigt werden, wenn bekannt ist, dass ein ausreichender Immunschutz je nach Altersgruppe der Kinder besteht. Weitergehende Infos, bei welchen Altersgruppen Beschäftigungsbeschränkungen bestehen, finden Sie im Info „[Schwangerschaftsrelevante Infektionskrankheiten](#)“ und im Merkblatt „[Schwangere Frauen im beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen](#)“ auf unserer Internetseite: www.rp-tuebingen.de -->Mutterschutz (Link ganz unten auf der Homepage unter "häufig gefragt")
- In Bereichen, in denen Kontakt zu Biostoffen z.B. aus Körperflüssigkeiten besteht (Kranken- und Pflegeeinrichtungen, Arztpraxen, ambulante Pflege) dürfen Schwangere nur beschäftigt werden, wenn durch das Tragen von Schutzkleidung ein ausreichender Schutz vor Infektionen gewährleistet ist. Bei Verwendung scharfer, stechender oder schneidender Gegenstände oder wenn Körperflüssigkeiten versprüht werden können (Aerosole) gilt der Schutz als nicht ausreichend.
- Auch andere Infektionskrankheiten, die durch Tröpfcheninfektion übertragen werden, können zu Erkrankungen führen, die die Schwangerschaft beeinträchtigen. Voraussetzung dabei ist, dass das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz höher ist als das außerberufliche Risiko. Das Infektionsrisiko kann insgesamt vorübergehend erhöht sein, z. B. bei gehäuftem Auftreten (Influenza, Epstein-Barr-Virus-Infektionen (Pfeiffersches Drüsenfieber), Norovirus-Infektionen, COVID-19 oder andere). Wenn unter solchen Umständen am Arbeitsplatz ein vergleichsweise erhöhtes Infektionsrisiko für die Schwangere oder ihr Kind besteht, kann sich daraus, je nach Immunitätslage, ein Beschäftigungsverbot ergeben.

Bei häufigem Aufenthalt im Freien in Endemiegebieten besteht durch Zeckenbisse die Gefahr der Infektion von Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME) und Borreliose. Vom Arbeitgeber ist die Impfung gegen FSME vor Eintritt der Schwangerschaft anzubieten. Gegen Borreliose kann nicht geimpft werden. Die Borreliose ist auf das ungeborene Kind übertragbar.

Deshalb dürfen Schwangere nicht mit Tätigkeiten in Niedrigvegetation beschäftigt werden, da hier ein Kontakt mit Zecken wahrscheinlich ist

Psychische Gefährdungen

In der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) sowie dem Mutterschutzgesetz (§ 9) sind auch psychische Gefährdungen zu berücksichtigen. Diese können sich aus der Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsdruck, Zeitdruck, Arbeitsdichte, fehlende Planbarkeit, erhöhter Arbeitsanfall), der Arbeitsumgebung (z.B. hoher Geräuschpegel, Unruhe), aus der Arbeitsaufgabe (z.B. Umgang mit schwierigen Menschen, Konfliktgespräche) oder den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz ergeben.

ALLEINARBEIT

Alleinarbeit ist in der Schwangerschaft nicht grundsätzlich verboten. Der Arbeitgeber muss jedoch sicherstellen, dass nur mutterschutzrechtlich erlaubte Tätigkeiten unter zulässigen Arbeitsbedingungen, die zuvor in der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG ermittelt wurden, ausgeübt werden. Die Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass die Schwangere nicht durch die Alleinarbeit gezwungen ist, gegen die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes zu verstoßen.

Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, muss die in Alleinarbeit beschäftigte Arbeitnehmerin darüber hinaus jederzeit die Tätigkeit unterbrechen, bzw. den Arbeitsplatz verlassen können oder Hilfe muss sie erreichen können, damit eventuelle Hilfsmaßnahmen unmittelbar eingeleitet werden können.

Hinweise:

- *Daher kann eine Schwangere an einem Arbeitsplatz, der ständig besetzt sein muss (z.B. an Arbeitsplätzen mit ständigem Kundenkontakt), nicht längere Zeit alleine beschäftigt werden.*
- *Es sollte außerdem gewährleistet sein, dass jederzeit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht, die die schwangere Frau bei Bedarf (Möglichkeit zur kurzen Unterbrechung der Arbeit nach § 9 Abs. 3 MuSchG z.B. für Toilettengang) kurzfristig ablösen kann.*

FOLGERUNGEN AUS DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG / MAßNAHMEN

Stellt der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere Frau oder ihr Kind fest, muss er zunächst versuchen, die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz so umzugestalten, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann er dies nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erreichen oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss er die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einsetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz für sie zumutbar ist.

Zum betrieblichen Beschäftigungsverbot (Freistellung) kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur dann, wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind weder durch Umorganisieren der Aufgaben, noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Er muss alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Frau weiter zu beschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind erforderlich ist.

Hinweise:

- *Die Freistellung ist das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (Dokumentation z.B. auf Seite 3 der Benachrichtigung). Hierzu braucht der Arbeitgeber kein Attest über ein ärztliches Beschäftigungsverbot und auch keine Bestätigung der Aufsichtsbehörde.*
- *Dabei muss gewährleistet sein, dass die geänderten Arbeitsbedingungen von der Schwangeren und den übrigen Beschäftigten im täglichen Arbeitsablauf eingehalten werden können.*
- *Auch der Wunsch der schwangeren oder stillenden Frau die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.*

ARBEITSUNTERBRECHUNG - LIEGEMÖGLICHKEIT

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann.

Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann (§ 9 Abs. 3 MuSchG / Anhang zur Arbeitsstättenverordnung Nr. 4.2 Satz 4). Konkretisiert wird dies in der *Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR A 4.2 Nr. 6 „Einrichtungen für schwangere Frauen und stillende Mütter“*:

- (1) Werden schwangere Frauen oder stillende Mütter beschäftigt, müssen Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe in einer Anzahl vorhanden sein, die eine jederzeitige Nutzbarkeit sicherstellen. Die Privatsphäre ist bei der Nutzung zu gewährleisten.
- (2) Die Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen müssen gepolstert und mit einem wasch- oder wegwerfbaren Belag ausgestattet sein.

(3) Für die Räume, in denen die Einrichtungen genutzt werden, gelten die Anforderungen aus Punkt 4.1 Abs. 5 bis 11. (Anforderungen an Pausenräume).

MUTTERSCHUTZLOHN

Nach § 18 MuSchG ist der schwangeren Arbeitnehmerin (auch bei geringfügiger Beschäftigung) im Falle eines Beschäftigungsverbotes vom Arbeitgeber mindestens das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft weiter zu gewähren, wenn die Schwangere wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen muss.

Dies gilt auch bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen bzw. bei Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder bei einer Änderung der Arbeitszeit und auch bei Vorlage eines „Ärztlichen Beschäftigungsverbotes“ nach § 16 MuSchG.

Bei der Berechnung des Mutterschutzlohns müssen u.a. alle Zulagen, Zuschläge, Prämien (wie z. B. Nacharbeits-, Schicht-, Schmutz-, Lärmzulage, Überstundenzuschläge, Mengenprämien usw.), die die Frau in diesem Zeitraum erhalten hat, mit einbezogen werden.

Auf die Erstattungsbedingungen der Krankenkassen im Umlageverfahren (U2) wird hingewiesen. Eine Kopie der Gefährdungsbeurteilung (aus der hervorgeht, welche Beschäftigungsverbote vorliegen) und die Begründung (nach § 13 MuSchG), warum nur eine Freistellung und keine Umsetzung in Frage kommt, sind im Umlageverfahren sinnvoll.

SCHUTZFRISTEN / MUTTERSCHAFTSGELD

Der Arbeitgeber darf eine Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen außer sie erklärt sich ausdrücklich dazu bereit (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nicht beschäftigen (§ 3 Abs. 2 MuSchG).

Nach einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich (gemäß § 6 Abs. 1 MuSchG) die Mutterschutzfrist nach der Entbindung um die Anzahl der Tage, um die sich die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt (also immer mindestens 14 Wochen Schutzfrist).

Wenn die Frau gesetzlich versichert ist, erhält sie in dieser Zeit Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (§ 19 Abs. 1 MuSchG).

Frauen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (familienversicherte oder privatversicherte Frauen) erhalten ein einmaliges Mutterschaftsgeld von 210,-€ vom Bundesversicherungsamt (§ 19 Abs. 2 MuSchG).

Der Arbeitgeber zahlt den Frauen für die Zeit der Schutzfristen einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dieser errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen 13,- € und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgelt (§ 20 Abs. 1 MuSchG). Auch für diesen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhält der Arbeitgeber eine Erstattung im Rahmen des U2 Verfahrens.

URLAUB

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 24 MuSchG).

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um je ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird (§ 17 BEEG).

Wenn der Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit z.B. wegen eines ärztlichen Beschäftigungsverbotes nicht oder nicht vollständig genommen werden konnte, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Gemäß § 17 Abs. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig. Dies gilt auch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Der Arbeitgeber kann daher nur dann eine rechtlich gültige Kündigung aussprechen, wenn die Aufsichtsbehörde vorher die Kündigung bei Vorliegen eines „besonderen Falles“ ausnahmsweise für zulässig erklärt hat.

In Baden-Württemberg sind die Regierungspräsidien für Entscheidungen bei Anträgen auf Zulässigerklärung einer Kündigung während einer Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung bzw. Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche zuständig. Wenn die Frau sofort nach der Geburt Elternzeit beantragt (gilt bis vier Monate nach dem Entbindungstermin) oder bei einer erneuten Schwangerschaft während der Elternzeit, bleibt die Zuständigkeit für die Entscheidung über beide Anträge ebenfalls bei den Regierungspräsidien.

Für die Bearbeitung von Anträgen auf ausnahmsweise Zulässigkeitserklärung einer Kündigung während der Elternzeit (nach § 18 Abs. 1 BEEG) ist der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) zuständig. Die Aufgabe wird dort im Dezernat 3 - Integration -, Referat 31, Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe, ausgeführt.

Die Erteilung der schriftlichen Zulässigerklärung, die **vor Ausspruch der Kündigung** vorliegen muss, ist generell nur dann möglich, wenn besonders schwerwiegende Gründe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen. Auf unserer Internetseite finden Sie ein Info, unter welchen Voraussetzungen der „besondere Fall“ gegeben sein kann und welche Unterlagen dem Antrag beizufügen sind.

Der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gilt für alle Arbeitsverhältnisse auch für Aushilfen, Probearbeitsverhältnisse, Mini-Jobber, Heimarbeiter usw. aber auch für Praktikantinnen oder Auszubildende. Auch eine Änderungskündigung - Änderung des Arbeitsplatzes und / oder der Arbeitszeit - darf während der Schwangerschaft nur ausgesprochen werden, wenn eine Zulässigkeitserklärung des Regierungspräsidiums vorliegt. Umsetzungsmaßnahmen wegen Beschäftigungsbeschränkungen stellen keine verbotene Änderungskündigung dar, da diese ja nur für die Zeitdauer der Schwangerschaft gelten.

ELTERNZEIT

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen (§16 BEEG). Für Fragen zur Elternzeit wenden Sie sich an die Landeskreditbank oder das Bundesfamilienministerium. Häufig gestellte Fragen (FAQ) finden Sie über die Seite: <http://www.familienportal.de>

Ihre Ansprechpartnerinnen im Regierungsbezirk Tübingen:

**allgemeine Anfragen zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) für den Regierungsbezirk
Verwaltungsverfahren zum Kündigungsschutz nach MuSchG
für den Alb-Donau-Kreis, den Zollernalbkreis und den Landkreis Tübingen**

Frau Nüßle

Tel.: 07071 / 757-3715

**Überwachung der Arbeitsschutzvorgaben des MuSchG und
Verwaltungsverfahren zum Kündigungsschutz nach MuSchG**

**für den Stadtkreis Ulm und den Bodenseekreis,
sowie für die Landkreise Reutlingen und Sigmaringen
und die Unikliniken bzw. die Universitäten Tübingen bzw. Ulm**

Frau Nüßle

Tel.: 07071 / 757-3715

für die Landkreise Biberach und Ravensburg

Frau Marbach

07071 / 757-3939

**Überwachung der Arbeitsschutzvorgaben des MuSchG
für den Alb-Donau-Kreis, den Zollernalbkreis und den Landkreis Tübingen
(außer Unikliniken und Universität)**

Frau Meyer

Tel.: 07071 / 757-177636

Postanschrift:

**Regierungspräsidium Tübingen
- Sachgebiet Mutterschutz -
Konrad-Adenauer-Straße 20
72072 Tübingen**

Tel. 07071 / 757-0 Fax 07071 / 757-3190

E-Mail: mutterschutz@rpt.bwl.de