

MUTTERSCHUTZGESETZ

WISSENSWERTES für Arbeitgeber und Ärztinnen zum

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – Mutterschutzgesetz – MuSchG vom 23 Mai 2017
zuletzt geändert am 12.12.2019

Ziel des Mutterschutzes (§ 1 MuSchG)

Das Gesetz soll die **Sicherheit** und **Gesundheit** der **schwangeren** oder **stillenden Frau** und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz gewährleisten sowie Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegenwirken.

Das Gesetz gilt für **alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis**, dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigten, Minijobs und befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Unabhängig vom Beschäftigtenstatus erfasst das Gesetz auch **folgende Personengruppen**:

- Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden,
- Schülerinnen und Studentinnen
- Praktikantinnen,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

Das Gesetz **gilt nicht** für:

- Selbstständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen,
- Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen
- Adoptivmütter

Begriffsbestimmungen (§ 2 MuSchG)

Der erste Absatz definiert, wer im Sinne des Gesetzes **Arbeitgeber** der in § 1 genannten Personen ist.

Absatz 2 definiert was eine **Beschäftigung** im Sinne des Gesetzes ist.

Absatz 3 stellt klar, dass ein **Beschäftigungsverbot** im Sinne dieses Gesetzes nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, § 10 Abs. 3, § 13 Abs. 1 Nr. 3 und § 16 ist. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots die Befreiung von der vertraglich

vereinbarten Leistungspflicht (Sie kann sich aber dazu bereit erklären, die Leistung dennoch zu erbringen).

Absatz 4 definiert die Alleinarbeit: **Alleinarbeit** im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Absatz 5 definiert das Arbeitsentgelt: **Arbeitsentgelt** im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 SGB IV in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 SGB IV erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen, aber dennoch dem Schutz unterfallen, gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)

Keine Beschäftigung sechs Wochen vor der Entbindung (maßgebend voraussichtlicher Entbindungstermin laut Hebamme oder Entbindungspfleger). Es sei denn, die schwangere Frau erklärt sich ausdrücklich dazu bereit. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Keine Beschäftigung bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung.

Verlängerung dieser Frist auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten oder
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird.

Bei **vorzeitiger** Entbindung verlängert sich die Schutzfrist **nach** der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist **vor** der Entbindung. Bei Feststellung einer Behinderung des Kindes verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, **wenn die Frau dies beantragt**.

Schülerinnen und Studentinnen dürfen auch in der Schutzfrist bereits an der schulischen oder hochschulischen Ausbildung teilnehmen, wenn sie dies ausdrücklich verlangen. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Bei einer Totgeburt oder dem Tod des Kindes nach der Entbindung darf die Frau bereits zwei Wochen nach der Entbindung wieder arbeiten, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit (§ 4 MuSchG)

Maximale Arbeitszeit für eine schwangere oder stillende Frau ab 18 Jahren beträgt **8 ½ Stunden täglich** oder **90 Stunden** in der **Doppelwoche**. **Unter 18 Jahren** beträgt die maximale Arbeitszeit **8 Stunden täglich** oder **80 Stunden** in der **Doppelwoche**. In der Doppelwoche werden Sonntage eingerechnet. Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden. Ausnahmen sind in § 29 MuSchG geregelt.

Die **Ruhezeit** nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss **mindestens 11 Stunden** betragen.

Verbot der Nachtarbeit (§ 5 MuSchG)

Eine schwangere oder stillende Frau darf **grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr** arbeiten. **Sie darf** zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber einen **Antrag** (siehe dazu § 28 MuSchG) stellt und

1. sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt, (die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden),
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. (Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.)

Gemäß § 29 Abs. 3 MuSchG kann in besonders **begründeten Einzelfällen** auch **Nachtarbeit** (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) zu obigen Bedingungen erlaubt werden. Die Hürde ist hier jedoch höher.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)

Eine **Beschäftigung** an **Sonn- und Feiertagen** ist nur erlaubt, wenn

1. sich die Frau dazu **bereit erklärt**, (die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden)
2. eine **Ausnahme** vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen **zugelassen** ist,
3. die Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein **Ersatzruhetag** gewährt wird und
4. insbesondere eine **unverantwortbare Gefährdung** für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit **ausgeschlossen** ist.

Eine Schülerin oder Studentin darf an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden, wenn

1. sich die Frau dazu bereit erklärt, (die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden)
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. die Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 MuSchG)

Der **Arbeitgeber** muss die Frau zur Durchführung der **Untersuchungen bei Schwangerschaft** und Mutterschaft **freistellen**.

Arbeitgeber muss die Frau **auf Verlangen** während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für eine **angemessene Zeit zum Stillen freistellen**.

- Mindestens zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde.
- Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von 8 Stunden (= keine Ruhepause von mehr als zwei Stunden) soll die stillende Frau auf Verlangen mindestens zweimal 45 Minuten oder einmal mindestens 90 Minuten freigestellt werden.

Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung (§ 9 MuSchG)

Der Arbeitgeber muss die **Arbeitsbedingungen** so gestalten, dass die schwangere oder stillende Frau und ihr Kind **ausreichend** vor **physischen** oder **psychischen Beeinträchtigungen geschützt** sind. Die Arbeitsbedingungen müssen fortlaufend überprüft und ggfs. angepasst werden.

- Soweit es zu verantworten ist, soll die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit möglichst weiter ausüben.
- Erfasst sind nur mutterschutzspezifische Gefährdungen, die gerade die Gesundheit während der Schwangerschaft/Stillzeit beeinträchtigen können.
- Die Gefährdung muss einen engen Bezug zur Tätigkeit oder den Arbeitsbedingungen aufweisen.
- Gefährdungen, in denen sich ein allgemeines Lebensrisiko verwirklicht, sind nicht erfasst.

Die **Arbeitsbedingungen** müssen so **gestaltet** werden, dass **eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen** ist:

- **Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn eine Eintrittswahrscheinlichkeit eines Gesundheitsschadens so hoch ist, dass sie wegen der Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.**
- Vorausgesetzt ist also eine hinreichende Wahrscheinlichkeit des Eintritts im Zusammenwirken mit einer erhöhten Schwere der möglichen Gesundheitsbeeinträchtigung.
- Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn die einschlägigen Vorgaben eingehalten wurden. Dies ist vom Einzelfall abhängig.

Der **schwangeren** oder **stillenden Frau** sind bei **Bedarf zusätzlich kurze Unterbrechungszeiten** zu gewähren, die **nicht** auf die **Pausenzeit angerechnet** werden. In diesen Zeiten ist ihr die Möglichkeit zu geben, sich zu setzen, hinzulegen und auszuruhen.

Maßnahmen nach Absatz 1 müssen wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Dabei sind die Regeln und Erkenntnisse des Ausschusses für Mutterschutz zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber kann die ihm obliegenden Aufgaben nach §§ 9 - 15 an eine zuverlässige und fachkundige Person abgeben.

Der **Arbeitgeber** darf die **Kosten** für etwaige Maßnahmen **keiner anderen Person** auferlegen. **Er trägt** zudem die **Kosten** für **Zeugnisse** und **Bescheinigungen**, die die Schwangere auf sein Verlangen vorzulegen hat.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen (§ 10 MuSchG)

Jeder Arbeitgeber ist **verpflichtet**, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen in seinem Unternehmen **vorzunehmen**. Im Rahmen dessen muss er für jede Tätigkeit

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

Die **Maßnahmen** müssen **unverzüglich nach Mitteilung der Schwangerschaft** erfolgen. Der Frau ist zusätzlich ein Gespräch über weitere Anpassungen anzubieten.

Der Arbeitgeber darf die schwangere/stillende Frau **nur die Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Maßnahmen getroffen hat**, auch wenn sie ihre Arbeit ohne Schutzmaßnahmen anbietet.

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen (§ 11 MuSchG)

Die **schwangere Frau** darf **Gefahren** in einem Maß, das sich für sie oder für ihr Kind als unverantwortbare Gefährdung darstellt, **nicht ausgesetzt werden**. Dabei soll eine unverantwortbare Gefährdung insbesondere dann vorliegen, wenn sie einer Gefahr ausgesetzt ist oder sein kann durch:

- Gefahrstoffe (Abs. 1): chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeitsschädigende Stoffe,
- Biostoffe (Abs. 2): Viren, Bakterien, Pilze, Parasiten, Würmer,
- physikalische Einwirkungen (Abs. 3): insbesondere Strahlung,
- eine belastende Arbeitsumgebung (Abs. 4): z.B. Überdruck,
- körperliche Belastung oder durch eine mechanische Einwirkung (Abs. 5): z.B. schweres Heben
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (Abs. 6): Akkordarbeit, Fließarbeit, getaktete Arbeit

1. Gefahrstoffe (Abs. 1)

Eine **unverantwortbare Gefährdung** aufgrund von Gefahrstoffen soll insbesondere bei den in S. 2 aufgelisteten Gefahrstoffen vorliegen. Die Auflistung ist nicht abschließend.

Hinweis: Informationen und Hinweise über die Einstufung der verwendeten Gefahrstoffe und die einzuhaltenden Grenzwerte sind in den Sicherheitsdatenblättern enthalten. Teils können auch von nicht ausgewiesenen Stoffen Gefahren ausgehen: z.B. Kosmetika oder Medikamente.

- a) Gefahrstoffe die nach europarechtlichen Kriterien zu bewerten sind als:
 - aa) **reproduktionstoxisch** nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - Reproduktionstoxizität: Beeinträchtigungen von Sexualfunktionen und Fruchtbarkeit sowie Entwicklungsschäden bei Nachkommen.
 - Kategorie 1A: Bekanntermaßen reproduktionstoxisch
 - Kategorie 1B: Wahrscheinlich reproduktionstoxisch

- Kategorie 2: Vermutlich reproduktionstoxisch
 - Wirkung auf oder über die Laktation: Stoffe, die von Frauen aufgenommen werden und nachweislich auf die Muttermilchbildung wirken oder die in solchen Mengen in der Muttermilch enthalten sein können, dass sie für die Gesundheit des gestillten Kindes bedenklich sind
- bb) **Keimzellmutagen** nach der Kategorie 1A oder 1B,
- Keimzellmutagen: Stoffe, die zu einer gesteigerten Mutationshäufigkeit in Populationen von Zellen und/oder Organismen führen.
 - Kategorie 1A: Stoffe, die so angesehen werden sollen, als wenn sie vererbare Mutationen an menschlichen Keimzellen auslösen
 - Kategorie 1B: die Einstufung beruht auf positiven Befunden von In-vivo-Prüfungen auf Keimzellmutagenität bei Säugern
- cc) **karzinogen** nach der Kategorie 1A oder 1B,
- Karzinogenität: Ein Stoff oder ein Gemisch, der/das Krebs erzeugen oder die Krebshäufigkeit erhöhen kann.
 - Kategorie 1A: bekanntermaßen karzinogen
 - Kategorie 1B: wahrscheinlich karzinogen
- dd) **spezifisch zielorgantoxisch** nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1,
- Kategorie 1: Stoffe, die beim Menschen eindeutig toxisch wirken oder von denen auf der Grundlage von Befunden aus tierexperimentellen Studien anzunehmen ist, dass sie beim Menschen nach einmaliger Exposition eindeutig toxisch wirken können.
- ee) **akut toxisch** nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
- akute Toxizität: jene schädlichen Wirkungen, die auftreten, wenn ein Stoff oder ein Gemisch in einer Einzeldosis oder innerhalb von 24 Stunden in mehreren Dosen oral oder dermal verabreicht oder vier Stunden lang eingeatmet wird.
 - Die Kategorien orientieren sich am sog. ATE Schätzwert.
- b) Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.
- c) Gefahrstoffe, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine **unverantwortbare Gefährdung** gilt als **ausgeschlossen**, wenn

1.
 - a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung dieser Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird (Arbeitsplatzgrenzwerte (§ 2 VIII GefStoffV) und biologische Grenzwerte (§ 2 X GefStoffV) oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt und
2. der Gefahrstoff nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

2. Biostoffe (Abs. 2)

Die schwangere Frau darf **keine Tätigkeit** ausüben, bei der sie mit **Biostoffen** der **Risikogruppe 2-4** im Sinne von § 3 Biostoffverordnung **in Kontakt kommen kann** und dies zu einer unverantwortbaren Gefährdung führt. Diese liegt insbesondere vor, wenn die Frau mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

- a) mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind (Biostoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen).

b) mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit diesen Biostoffen eine therapeutische Maßnahme erforderlich macht oder machen kann.

Beispiele Risikogruppe 2 - 4:

- Toxoplasmoseerreger,
- MRSA,
- HIV,
- Borrelioseerreger,
- Tollwutvirus.

Relevant beim Umgang mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können:

Zum Beispiele:

- Gewebe,
- Blut,
- Körperflüssigkeiten und -ausscheidungen

Eine **unverantwortbare Gefährdung** gilt als **ausgeschlossen**, wenn die schwangere Frau über einen **ausreichenden Immunschutz** verfügt.

3. physikalische Einwirkungen (Abs. 3)

Die schwangere Frau **darf keinem Maß an physikalischen Einwirkungen ausgesetzt werden**, da dies eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Insbesondere sind zu berücksichtigen:

- a) ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen (z.B. Kernspintomographie oder sonstige elektromagnetische Felder),
- b) Erschütterungen, Vibrationen und Lärm (bei Lärm > 80 dB (A)) sowie
- c) Hitze, Kälte und Nässe (Hitze größer als 26° C, Kälte unter 15° C länger als 1 Stunde pro Tag).

4. eine belastende Arbeitsumgebung (Abs. 4)

Eine belastende Arbeitsumgebung ist insbesondere anzunehmen

- a) in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
- b) in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder

5. körperliche Belastungen (Abs. 5)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere **keine Tätigkeiten** ausüben lassen, bei denen

- a) sie ohne mechanische Hilfsmittel **regelmäßig Lasten** von **mehr als fünf Kilogramm** Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten oder befördern muss (z.B. in der Pflege beim Umgang mit Patienten),
- b) sie mit **mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss** und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
- c) sie **nach Ablauf des fünften Monats** der Schwangerschaft **überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss** und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
- d) sie sich **häufig** (5 - 6 mal pro Stunde) **erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten** oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,

- e) sie auf **Beförderungsmitteln eingesetzt** wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine **unverantwortbare Gefährdung** darstellt,
- f) Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen (z.B. Arbeit auf Leitern/Stufentritt o.ä., beim Umgang mit potentiell aggressiven oder verwirrten Personen),
- g) sie eine **Schutzausrüstung tragen muss** und das Tragen eine Belastung darstellt (z.B. Masken mit Atemwiderstand; Strahlenschutzkleidung) oder
- h) eine **Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten** ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

6. Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (Abs. 6)

Der **Arbeitgeber** darf eine schwangere Frau **folgende Arbeiten nicht ausüben lassen**:

- a) **Akkordarbeit** oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
- b) **Fließarbeit oder**
- c) **getaktete Arbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Diese Tätigkeiten sind im Arztberuf insgesamt wenig relevant.

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen (§ 12 MuSchG)

Für stillende Frauen gelten die in § 11 genannten Regelungen in abgeschwächter Form, da nicht mehr direkt die Leibesfrucht zu schützen ist. Danach darf der Arbeitgeber eine **stillende Frau keine Tätigkeit ausüben lassen**,

1. bei der sie **Gefahrstoffen**, die reproduktionstoxische Auswirkungen auf oder über die Laktation haben können, und Blei/Bleiderivaten **ausgesetzt** ist,
2. bei der sie mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 Biostoffverordnung in Kontakt kommen kann, es sei denn sie verfügt über **ausreichenden Immunschutz**,
3. bei der sie **physikalischen Einwirkungen** wie insbesondere ionisierender und nicht ionisierender Strahlung **ausgesetzt** ist,
4. bei der sie einer **belastenden Arbeitsumgebung** **ausgesetzt** ist, insbesondere in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung und
5. er darf stillende Frauen **keine Akkordarbeit, Fließarbeit und sonstige getaktete Arbeit** ausüben lassen.

Eine entsprechende Regelung zur körperlichen Belastung wie in § 11 Abs. 5 gibt es hier nicht. Diese Regelung ist ausschließlich zum Schutz der Leibesfrucht zu sehen und deshalb bei einer stillenden Frau nicht mehr notwendig.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 MuSchG)

Wenn der Arbeitgeber eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von den §§ 9, 11 und 12 festgestellt hat, muss er in folgender Reihenfolge Schutzmaßnahmen ergreifen:

1. **Umgestaltung** der Arbeitsbedingungen.
2. Ist eine Umgestaltung nicht möglich oder zu aufwendig, muss der Arbeitgeber die Frau an einem **anderen geeigneten Arbeitsplatz** einsetzen.
3. Können nach diesen beiden Möglichkeiten die Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht ausgeschlossen werden, muss der Arbeitgeber ein **Beschäftigungsverbot** aussprechen.

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG)

Der Arbeitgeber muss die **Beurteilung der Arbeitsbedingungen dokumentieren**. Daraus muss ersichtlich sein:

1. Das **Ergebnis** der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen,
2. die **Festlegung** der erforderlichen Schutzmaßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung und
3. das **Angebot eines Gespräches mit der Frau** über die Notwendigkeit einer weiteren Anpassung der Arbeitsbedingungen.

Der Arbeitgeber muss **alle Personen**, die bei ihm beschäftigt sind, **über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung informieren**.

Der Arbeitgeber muss die schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung und die für sie daraus resultierenden Schutzmaßnahmen informieren.

Mitteilung und Nachweise der schwangeren und stillenden Frau (§ 15 MuSchG)

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber **ihre Schwangerschaft** und den **voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen**, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

Auf **Verlangen** des Arbeitgebers muss die schwangere Frau einen **Nachweis** über ihre Schwangerschaft vorlegen. Dieser Nachweis soll auch den voraussichtlichen Entbindungstermin enthalten. Eventuelle Kosten dafür muss der Arbeitgeber der Frau erstatten; siehe § 9 Abs. 6.

Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Kündigungsverbot (§ 17 MuSchG)

Die Frau darf **nicht gekündigt** werden

1. **während** ihrer **Schwangerschaft**,
 2. bis zum **Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt**, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eingetreten ist und
 3. bis zum **Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung**, mindestens jedoch vier Monate.
- Die Schutzfrist beträgt grundsätzlich nur acht Wochen nach der Entbindung und wird meistens die Vier-Monats-Frist übersteigen. Sie kann sich aber auch deutlich verlängern. Deshalb gilt für **alle die Vier-Monats-Frist**, es sei denn die Schutzfrist übersteigt im Einzelfall die vier Monate, dann gilt die Schutzfrist.
 - Dem Arbeitgeber muss im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt sein oder ihm zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt werden. Dies gilt entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen im Hinblick auf eine Kündigung (z.B. die Suche nach einer dauerhaften Ersatzkraft).

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) oder die von ihr bestimmte Stelle (Bezirksregierungen) kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG)

Eine Frau, die außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Entbindung aufgrund eines Beschäftigungsverbots nicht arbeiten darf, erhält einen **Mutterschutzlohn**. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der erste drei Monate zu berechnen.

Mutterschaftsgeld / Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§§ 19, 20 MuSchG)

Eine Frau, die **gesetzlich krankenversichert** ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag **Mutterschaftsgeld** (i.S.v. § 24i SGB V).

Das Mutterschaftsgeld beträgt kalendertäglich höchstens 13 Euro. Dazu kommt der Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den 13 Euro Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor Entbindung. Im Ergebnis erhält die Frau Leistungen in Höhe ihres monatlichen Nettolohnes.

Eine Frau, die **nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung** ist, **erhält** für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag **Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundesamtes für Soziale Sicherung**. Dasselbe gilt für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 17 Abs. 2 beendet worden ist.

Das Mutterschaftsgeld wird ebenfalls gemäß § 24i SGB V berechnet, beträgt jedoch insgesamt höchstens 210 Euro und muss von der Frau beantragt werden. Der Arbeitsgeberzuschuss gilt wie oben bei den gesetzlich versicherten Frauen. Wird einer Frau nach Maßgabe des § 17 Abs. 2 gekündigt, erhält sie den Zuschuss von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts (§ 21 MuSchG)

Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, so ist der tatsächliche Zeitraum zugrunde zu legen.

Unberücksichtigt bleiben ebenfalls:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z.B. Weihnachtsgeld),
2. Kürzungen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsverhältnis,
3. wenn sich die Beschäftigte im Zeitpunkt der Schwangerschaft in Elternzeit für ein älteres Kind befindet gilt: Sie muss die Elternzeit vorzeitig beenden. Erst mit der Beendigung der Elternzeit lebt das Beschäftigungsverhältnis wieder vollständig auf und damit auch der Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses für ihre Erwerbstätigkeit vor ihrer Elternzeit. Beendet sie ihre Elternzeit nicht vorzeitig und hat sie in der Elternzeit nicht in Teilzeit gearbeitet, hat sie nur einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Hat sie eine Elternzeit vorzeitig beendet, in der sie in Teilzeit gearbeitet hat, gelten für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts Besonderheiten: Es muss geprüft werden, ob es für sie günstiger ist, die Berechnung anhand ihres Einkommens in der Elternzeit zu berechnen oder anhand des Einkommens vor der Elternzeit. Das Teilzeitentgelt, das sie vor der Beendigung ihrer Elternzeit während der Elternzeit erzielt hat, bleibt unberücksichtigt, wenn das durchschnittliche Entgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist. Damit wird vermieden, dass sie durch die Elternzeit für ihr älteres Kind im Hinblick auf den Mutterschutz für ihr weiteres Kind benachteiligt wird.

Ist eine Ermittlung nicht möglich, ist eine vergleichbare Beschäftigung zugrunde zu legen.

Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 - 20 zugrunde zu legen, und zwar

1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

Leistungen während der Elternzeit (§ 22 MuSchG)

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 23 MuSchG)

Durch die Gewährung der **Freistellung** nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau **kein Entgeltausfall** eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet.

Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten (§ 24 MuSchG)

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die **Ausfallzeiten aufgrund eines Beschäftigungsverbots als normale Beschäftigungszeiten**. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots (§ 25 MuSchG)

Mit dem **Ende des Beschäftigungsverbots** hat eine Frau das Recht, entsprechend den **vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden**.

Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr (§ 28 MuSchG)

Die Regelung sieht eine **Ausnahme zum Verbot der Nacharbeit** vor. Der Arbeitgeber kann für eine schwangere oder stillende Frau beantragen, dass sie zwischen 20 Uhr und 22 Uhr arbeiten darf, wenn

1. sich die Frau ausdrücklich dazu **bereit erklärt**,
2. nach **ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung** der Frau bis 22 Uhr **spricht** und
3. insbesondere eine **unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen** ist

Alleinarbeit: Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Dem Antrag ist die Dokumentation über die Gefährdungsbeurteilung beizufügen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Einwilligung jederzeit zurückziehen.

Solange der Antrag nicht abgelehnt wird oder die Beschäftigung nicht vorläufig untersagt wird, darf der Arbeitgeber die Frau unter oben genannten Voraussetzungen beschäftigen. Nach 6 Wochen ohne Rückmeldung der Aufsichtsbehörde gilt der Antrag als genehmigt.

Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht (§ 29 MuSchG)

Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften obliegt im Land NRW den **Bezirksregierungen**.

Die Aufsichtsbehörden haben weitreichende Befugnisse, um die Einhaltung der Regelungen zu überprüfen.

Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Pflichten zu treffen hat, ausdrücklich anordnen.

Zudem kann sie

1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit und der Nacharbeit bewilligen, wenn
 - d) die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - e) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - f) im Falle der Nacharbeit eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
2. Nacharbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit verbieten,
3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen anordnen,
4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge anordnen,
5. weitere Schutzmaßnahmen anordnen,
6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Gefährdungsbeurteilung anordnen,
7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen verbieten,
8. Ausnahmen von Akkordarbeit und Fließarbeit bewilligen
9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation anordnen.

Die Aufsichtsbehörde muss den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten beraten.

(Ad-hoc-Ausschuss Mutterschutz, Vorstand der Ärztekammer Nordrhein)

März 2022