

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung vom 14. Juli 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Wann muss die Schwangerschaft durch den Arbeitnehmer gemeldet werden?

Nach § 15 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sollen schwangere Arbeitnehmerinnen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Diese Mitteilung ist jedoch keine rechtlich verpflichtende Pflicht, sondern eine Empfehlung, die im Interesse von Mutter und Kind liegt. Und es gibt eine nebenvertragliche Pflicht, die wesentlichen persönlichen Umstände dem Arbeitgeber zu melden (teilweise auch in Arbeitsverträgen geregelt, Beispiel „Umzug, Meldeadresse“), aber es gibt keine gesetzliche Pflicht. Arbeitnehmerinnen sind gut beraten, die Schwangerschaft zu melden, damit die Schutzmaßnahmen beginnen können. Die Mitteilung ist formfrei und kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Auch die Vorlage eines ärztlichen Attests ist möglich, aber nicht zwingend erforderlich.

Kann der Arbeitgeber die Schwangere freiwillig vorzeitig von der Arbeit freistellen, auch gegen den Beschäftigungswunsch der Schwangeren? Bezug zum Umgehungsverbot, bzw. auf Punkt 4 bezogen, wenn ein entsprechend angepasster Arbeitsplatz verfügbar ist.

Bei einer einseitigen Maßnahme gegen den Willen wäre zu prüfen, ob diese vom Direktionsrecht gedeckt ist (wahrscheinlich zweifelhaft und eher nein). Dann wäre das

Diskriminierungsverbot zu beachten, dass man nicht wegen der Schwangerschaft von der Arbeit ausgeschlossen wird, der Gesetzgeber hat die Teilhabe am Arbeitsleben im Auge. Eine einvernehmliche Regelung ist aber durchaus denkbar.

Muss der Arbeitgeber auch eine externe Stelle, wie Gewerbeaufsichtsamt oder BG über die Schwangerschaft in Kenntnis setzen? Und wenn ja, gilt das für jeden Betrieb? Auch ein Ein-Mann-Selbstständigen Büro? Also nicht größenabhängig reglementiert?

Ja, der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Schwangerschaft zu melden, allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen und an spezifische Stellen: **Meldepflicht an die Aufsichtsbehörde (§ 27 Abs. 1 Nr. 1a MuSchG)**: Sobald eine schwangere Mitarbeiterin den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informiert hat, muss der Arbeitgeber diese Information unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, an die zuständige Aufsichtsbehörde (z. B. das Gewerbeaufsichtsamt, Integrationsamt – siehe Zuständigkeiten je nach Bundesland) weiterleiten. Diese Meldung dient dazu, die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften zu gewährleisten und gegebenenfalls Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren zu ergreifen. Die Meldepflicht entsteht aber nur, wenn die schwangere Mitarbeiterin den Arbeitgeber aktiv über ihre Schwangerschaft informiert. Unterlässt der Arbeitgeber die Meldung an die Aufsichtsbehörde, kann dies als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 32 Abs. 1 Nr. 11 MuSchG).

Inhalt der Meldung: Die Meldung umfasst die Information über die Schwangerschaft und, falls angegeben, den mutmaßlichen Entbindungstermin. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben, jedoch wird häufig ein schriftliches Formular verwendet.

Keine Weitergabe an Dritte: Der Arbeitgeber darf die Information über die Schwangerschaft nicht an andere Dritte weitergeben, es sei denn, es besteht eine gesetzliche Verpflichtung (z. B. an den Betriebsrat, sofern die Schwangere dem nicht widerspricht).

Muss ein Gespräch zwischen HR und der schwangeren Mitarbeiterin im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfolgen?

Ja, ein Gespräch zwischen der Personalabteilung (HR) und der schwangeren Mitarbeiterin ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erforderlich. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der schwangeren Mitarbeiterin unverzüglich ein Gesprächsangebot zu machen, sobald er von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt. Ziel des Gesprächs ist es, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu besprechen und über mögliche Anpassungen der Arbeitsbedingungen zu beraten. Dieses Gesprächsangebot nach § 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG umfasst:

- Die erhobenen Gefährdungen.
- Die konkret festzulegenden Schutzmaßnahmen.
- Gegebenenfalls notwendige Umgestaltungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel oder betriebliche Beschäftigungsverbote.

Und es gibt eine Informationspflicht nach § 14 Abs. 3 MuSchG: Der Arbeitgeber muss die schwangere Mitarbeiterin über die Ergebnisse der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen informieren. Diese Information muss in verständlicher Weise erfolgen und darf nicht nur durch die Übergabe von Dokumenten oder Links erfolgen. Eine Erläuterung ist erforderlich, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterin die Maßnahmen nachvollziehen kann.

Der Arbeitgeber muss das Gesprächsangebot sowie den Zeitpunkt des Gesprächs **dokumentieren**. Die schwangere Mitarbeiterin kann das Gesprächsangebot jedoch sanktionslos ablehnen.

Ziel des Gesprächs: Das Gespräch dient einem partizipativen Ansatz, um die schwangere Mitarbeiterin frühzeitig in die Festlegung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen einzubeziehen. Es soll ein

gegenseitiger Austausch stattfinden, um die Arbeitsbedingungen optimal an die Bedürfnisse der Schwangeren anzupassen.

Kann der Arbeitgeber festlegen, im Sinne des Mutterschutzes, eine Schwangere ab einem Alter von 35 Jahren als Risikoschwangerschaft zu definieren und sie deshalb, auch gegen ihren Willen zur Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben, vollständig von der Arbeit freizustellen, obwohl für unter 35-jährige Mütter ein angepasster Arbeitsplatz ermöglicht wird?

Ich habe Bedenken, eine rein altersbezogene Abgrenzung vorzunehmen. Das wäre ein Verstoß gegen das AGG (Diskriminierung wegen des Alters). Vielmehr ist der Kerngedanke des Mutterschutzes nicht altersbezogen, sondern gefährdungsbezogen. Es geht also immer um die konkrete Person und die konkrete Gefährdung durch Tätigkeit und Arbeitsplatz.

Wie sieht es mit Dienstreisen während der Schwangerschaft aus (national/international)?

Auch hier gilt, die konkrete Gefährdung ist zu analysieren (Reisemittel und dadurch mögliche Infektionsgefahren, ist es ein bestimmtes Land mit möglichem Risiko, ist es eine Messe / Kongress mit vielen hundert Teilnehmenden und einer erhöhten Infektionsgefahr, ist es eine Reise mit verschiedenen Zeitzonen etc.). Daher nicht generell, sondern konkret am individuellen Sachverhalt prüfen.

Beschäftigungsverbot: Hat eine Arbeitnehmerin während des Beschäftigungsverbots Anspruch auf Urlaubsgeld? Was muss hierbei beachtet werden?

Es kommt auf die konkrete Ausgestaltung und die tarifliche/vertragliche Situation an. Während eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) hat eine Arbeitnehmerin grundsätzlich keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, sofern dieses an die tatsächliche Arbeitsleistung gekoppelt ist. Aber: Während eines Beschäftigungsverbots erhält die Arbeitnehmerin **Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG)**, der sich nach dem **durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schwangerschaft** berechnet. Dieser Mutterschutzlohn umfasst alle regelmäßigen Vergütungsbestandteile, die nicht ausdrücklich an die tatsächliche Arbeitsleistung gebunden sind.

- **Urlaubsgeld als Bestandteil des Mutterschutzlohns:** Wenn das Urlaubsgeld regelmäßig gezahlt wird und nicht an die

tatsächliche Arbeitsleistung gekoppelt ist, wird es in die Berechnung des Mutterschutzlohns einbezogen. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerin indirekt über den Mutterschutzlohn auch das Urlaubsgeld erhält.

- **Urlaubsgeld als Sonderzahlung:** Ist das Urlaubsgeld hingegen eine einmalige Sonderzahlung, die an die tatsächliche Arbeitsleistung gebunden ist (z. B. als Prämie für geleistete Arbeit), besteht während des Beschäftigungsverbots kein Anspruch darauf.

Urlaub und Beschäftigungsverbote:

- Während eines Beschäftigungsverbots entstehen weiterhin Urlaubsansprüche (§ 24 Satz 1 MuSchG). Das bedeutet, dass die Zeit des Beschäftigungsverbots für den Urlaubsanspruch als Beschäftigungszeit gilt.
- Urlaub, der vor Beginn des Beschäftigungsverbots nicht genommen wurde, kann nach Ende des Mutterschutzes im laufenden oder im Folgejahr beansprucht werden (§ 24 Satz 2 MuSchG).

Besonderheiten bei der Auszahlung von Urlaubsgeld:

Zeitpunkt der Auszahlung: Wenn das Urlaubsgeld an den tatsächlichen Urlaubsantritt gekoppelt ist, wird es erst ausgezahlt, wenn die Arbeitnehmerin den Urlaub nach dem Ende des Beschäftigungsverbots nimmt. **Vertragliche oder tarifliche Regelungen:** Bestehen im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag Regelungen, die das Urlaubsgeld unabhängig von der Arbeitsleistung oder dem Urlaubsantritt vorsehen, hat die Arbeitnehmerin auch während des Beschäftigungsverbots Anspruch darauf.

Wichtige Voraussetzungen: Das Beschäftigungsverbot muss die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sein. Wenn die Arbeitnehmerin beispielsweise krank ist oder sich im Urlaub befindet, gelten andere Regelungen. Der Anspruch auf Mutterschutzlohn und damit auf die Einbeziehung des Urlaubsgelds besteht nur, wenn die Arbeitnehmerin ohne das Beschäftigungsverbot zur Arbeit verpflichtet wäre.

Wie lange gilt eine Mutter als Stillende? Es gibt Mütter, die bis zu 2-3 Jahren stillen?

Eine Mutter gilt so lange als stillend, wie sie **tatsächlich** stillt und dies dem Arbeitgeber mitteilt. Während der ersten 12 Monate nach der Geburt besteht ein Anspruch auf Freistellung zum Stillen. Darüber hinaus gelten die mutterschutzrechtlichen Regelungen (z. B.

Beschäftigungsverbote) weiterhin, solange die Mutter tatsächlich stillt. Der Gesetzgeber hat bewusst darauf verzichtet, eine Höchstfrist für das Stillen festzulegen, um den individuellen Bedürfnissen von Mutter und Kind gerecht zu werden.

Stillzeitananspruch (§ 7 Abs. 2 MuSchG):

Stillenden Müttern muss auf Verlangen die erforderliche Stillzeit gewährt werden. Dies gilt unabhängig davon, wie lange nach der Geburt das Stillen erfolgt.

Der Anspruch auf Freistellung zum Stillen besteht jedoch in der Regel nur während der ersten 12 Monate nach der Geburt. Danach wird davon ausgegangen, dass Stillmahlzeiten meist außerhalb der Arbeitszeit (z. B. morgens oder abends) stattfinden können.

Beschäftigungsverbote (§ 4 MuSchG):

Das Verbot von Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit gilt für stillende Mütter zeitlich unbegrenzt, solange sie tatsächlich stillen. Der Arbeitgeber darf also keine Mehrarbeit oder Nachtarbeit verlangen, wenn die Mutter noch stillt.

Mitteilungspflicht (§ 15 Abs. 1 MuSchG):

Die Mutter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass sie stillt. Diese Mitteilung ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme der mutterschutzrechtlichen Regelungen für stillende Mütter. Endet das Stillen, muss die Mutter dies dem Arbeitgeber ebenfalls mitteilen.

Praktische Umsetzung: Der Arbeitgeber darf davon ausgehen, dass die Mutter ihrer Mitteilungspflicht nachkommt. Bei berechtigten Zweifeln kann der Arbeitgeber jedoch einen Nachweis (z. B. eine Stillbescheinigung) verlangen.

Empfehlungen der WHO und Nationale

Stillkommission:

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt, Kinder mindestens sechs Monate ausschließlich zu stillen und danach mit Beikost weiterzustillen, idealerweise bis zum Alter von zwei Jahren oder darüber hinaus. Diese Empfehlungen haben jedoch keinen Einfluss auf die rechtliche Definition des Stillens im Sinne des MuSchG.

Wenn der Geburtstermin z.B. eine Woche später eintritt, muss das Gehalt wieder berichtigt werden? Also Gehalt für die eine Woche und Berichtigung Mutterschutz?

Wenn der Geburtstermin später eintritt, muss das Gehalt für die zusätzliche Zeit bis zum Beginn der Schutzfrist regulär gezahlt werden. Der Mutterschutzlohn und das Mutterschaftsgeld werden entsprechend angepasst, um den **tatsächlichen** Beginn der Schutzfrist zu berücksichtigen.

Thema Schutzmaßnahmen, Versetzung der Schwangeren Person in eine weniger gefährdete Tätigkeit: Darf die Schwangere der Versetzung widersprechen? Muss ich sie dann ins Beschäftigungsverbot schicken?

Zunächst richtet sich die Frage einer Versetzung nach den generellen Regelungen einer Versetzung (wenn nicht die Zuweisung durch das Direktionsrecht gedeckt ist): Die Schwangere darf der Versetzung widersprechen, wenn die neue Tätigkeit **unzumutbar** ist. In diesem Fall muss der Arbeitgeber entweder eine andere geeignete Tätigkeit anbieten oder ein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen, um die Gesundheit der Schwangeren und des Kindes zu schützen. Unzumutbar sind Versetzungen, wenn die Wertigkeit der Tätigkeit nicht mehr der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht entspricht. Die Zumutbarkeit wird anhand folgender Kriterien geprüft:

- Die neue Tätigkeit darf die Schwangere nicht über Gebühr belasten.
- Die Wertigkeit der neuen Tätigkeit sollte der bisherigen Tätigkeit entsprechen (z. B. darf eine hochqualifizierte Chemielaborantin nicht als Telefonistin eingesetzt werden, da dies eine unzumutbare Herabstufung darstellt).
- Persönliche Belange der Schwangeren, wie gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Verpflichtungen, müssen berücksichtigt werden.

Falls die Schwangere die Versetzung ablehnt, muss sie darlegen, warum die neue Tätigkeit unzumutbar ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Argumente zu prüfen und gegebenenfalls eine andere Lösung anzubieten.

Nachtarbeitsverbot: Von 20- 22 Uhr gibt es doch eine gelockerte Gesetzesfassung und es darf unter bestimmten Bedingungen gearbeitet werden, oder? Zählt auch ein rein telefonischer nächtlicher Bereitschaftsdienst (in der Regel erfolgt kein oder max. 1 Anruf) zu der unzulässigen Nachtarbeit für Schwangere?

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Da gilt die reine Uhrzeitbetrachtung. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind. In § 28 steht: Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

beschäftigt wird, wenn

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

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Wie verhält es sich, wenn während der Elternzeit für Kind 1 ein weiteres Kind geboren wird, für das im Anschluss an Elternzeit 1 ebenfalls eine Elternzeit angehängt werden soll? Stehen hier für jedes Kind trotzdem 3 Jahre Elternzeit zu?

Ja, für jedes Kind stehen den Eltern jeweils drei Jahre Elternzeit zu, auch wenn sich die Elternzeiten für mehrere Kinder überschneiden. Dies ist im § 15 Abs. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Die Elternzeit wird für jedes Kind separat betrachtet und berechnet.

Dauer der Elternzeit pro Kind: Für jedes Kind besteht ein Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit. Diese Elternzeit kann bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Bis zu 24 Monate der Elternzeit können auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden.

Überschneidung der Elternzeiten:

Wenn während der Elternzeit für Kind 1 ein weiteres Kind geboren wird, können sich die Elternzeiten überschneiden. Die Elternzeit für Kind 2 beginnt mit der Geburt des zweiten Kindes und kann unabhängig von der Elternzeit für Kind 1 genommen werden.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit für Kind 1:

Die Elternzeit für Kind 1 kann vorzeitig beendet werden, wenn die Mutter aufgrund der Geburt von Kind 2 in den Mutterschutz geht. Dies ist gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG möglich, ohne dass die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich ist. Die nicht genutzte Elternzeit für Kind 1 kann später, bis zum achten Lebensjahr des Kindes, nachgeholt werden.

Beispiel: Kind 1 wurde am 1.1.2023 geboren, und die Mutter hat Elternzeit bis zum 31.12.2025 beantragt.

Kind 2 wird am 1.7.2025 geboren. Die Mutter kann die Elternzeit für Kind 1 vorzeitig beenden und in den Mutterschutz für Kind 2 gehen. Nach dem Mutterschutz kann die Mutter Elternzeit für Kind 2 beantragen. Die verbleibende Elternzeit für Kind 1 (bis zu drei Jahre) kann später, bis zum achten Geburtstag von Kind 1, genommen werden.

Planung und Antragstellung:

Die Elternzeit für jedes Kind muss separat beantragt werden. Für die ersten zwei Jahre der Elternzeit ist eine verbindliche Festlegung erforderlich, um dem Arbeitgeber Planungssicherheit zu geben.

Neue Schutzfristen: Ist auch für den Tag der Fehlgeburt selbst das Synallagma ausgesetzt und für diesen Mutterschaftsgeld und Zuschuss zu zahlen? Aus welcher Rechtsgrundlage ergibt sich dies konkret?

§ 3 Abs. 5 MuSchG (Mutterschutz nach Fehlgeburt): Seit dem 1.6.2025 gilt, dass Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche Anspruch auf Mutterschutz haben. Dies umfasst gestaffelte Schutzfristen, die je nach Schwangerschaftswoche variieren.

Der Tag der Fehlgeburt wird dabei ausdrücklich als Teil der Schutzfrist behandelt.

§ 24i Abs. 3 Satz 1 SGB V

(Mutterschaftsgeld): Mutterschaftsgeld wird für die Zeit der Schutzfrist nach § 3 MuSchG sowie für den Entbindungstag gezahlt. Nach der Legaldefinition des **§ 2 Abs. 6**

MuSchG wird der Begriff "Entbindung" auch auf Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche angewendet, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen. Damit wird der Tag der Fehlgeburt als "Entbindungstag" im Sinne des Gesetzes behandelt.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG): Während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG, einschließlich des Tages der Fehlgeburt, besteht auch ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Aussetzung des Synallagmas: Während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG ruht die Arbeitspflicht der Arbeitnehmerin, und der Arbeitgeber ist von der Entgeltzahlungspflicht befreit. Stattdessen greifen die Ansprüche auf Mutterschaftsgeld und den Zuschuss.

Der Schwangerschaftsnachweis vom Arzt ist mit einer Gebühr (Kosten Erstellung) belegt. Die Arbeitnehmerin ist nicht bereits, das zu bezahlen. Wie kann eine "sicherer" Nachweis dann erfolgen?

Wenn die Arbeitnehmerin die Kosten für den Schwangerschaftsnachweis nicht tragen möchte, kann der Arbeitgeber die Kosten übernehmen, wenn er das Zeugnis verlangt. Alternativ kann ein Nachweis durch eine Hebamme oder Entbindungspfleger erfolgen. Die mündliche Mitteilung der Schwangerschaft ist ebenfalls ausreichend, solange der Arbeitgeber keine schriftliche Bestätigung verlangt.

Ist es möglich ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot als Arbeitgeber aufgrund von heißen Temperaturen auszusprechen?

Ja, es ist möglich, dass ein Arbeitgeber ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot aufgrund von hohen Temperaturen ausspricht, allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

Dies ergibt sich aus den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5).

Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot bei hohen Temperaturen:

Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV):

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um die Auswirkungen hoher Temperaturen auf die Gesundheit der Beschäftigten zu bewerten. Wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Gesundheit der Beschäftigten durch die hohen Temperaturen gefährdet ist und keine geeigneten Schutzmaßnahmen ergriffen werden können, kann ein Beschäftigungsverbot gerechtfertigt sein.

Temperaturgrenzen und Maßnahmen:

Ab 26 °C Raumtemperatur: Der Arbeitgeber sollte Maßnahmen ergreifen, wie z. B. Bereitstellung von Getränken, Ventilatoren oder Sonnenschutz.

Ab 30 °C Raumtemperatur: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Hitze zu reduzieren.

Ab 35 °C Raumtemperatur: Der Raum gilt ohne technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen als **ungeeignet** für die Arbeit. In diesem Fall darf dort nicht gearbeitet werden, wenn keine geeigneten Maßnahmen (z. B. Luftduschen, Wasserscheier) umgesetzt werden können.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 618 BGB):

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Wenn die Temperaturen so hoch sind, dass die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet ist, muss er Maßnahmen ergreifen, die bis hin zu einem zeitlich befristeten Beschäftigungsverbot reichen können.

Lohnfortzahlungspflicht:

Wenn der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot ausspricht, bleibt die Lohnfortzahlungspflicht bestehen, da der Arbeitgeber das sogenannte Betriebsrisiko trägt (§ 615 BGB).

Gefährdungsbeurteilung: Wie ist das im vertrieblichen Außendienst, wenn die Mitarbeiterin 2-3 Stunden pro Tag im Auto verbringt. Zählt das noch unter "Lebensrisiko" oder kann dies eine nicht verantwortbare Gefährdung darstellen (Unfälle; Druck auf den Bauchraum)? Sollte hier eine Empfehlung des behandelnden Arztes vorliegen oder gilt z.B. schon "Die Mitarbeiterin traut sich das Autofahren nicht mehr zu"?

Unfälle im Straßenverkehr: Das Autofahren birgt ein erhöhtes Unfallrisiko, das für Schwangere aufgrund der körperlichen Veränderungen und der möglichen Auswirkungen auf das ungeborene Kind besonders kritisch sein kann. Die Aussage der Mitarbeiterin, dass sie sich das Autofahren nicht mehr zutraut, sollte ernst genommen werden. Gemäß **§ 9 Abs. 2 MuSchG** sind auch subjektive Belastungen und Beschwerden zu berücksichtigen, da diese die Gesundheit der Schwangeren und des ungeborenen Kindes beeinträchtigen können. Eine solche Selbsteinschätzung kann ein Indikator für eine Gefährdung sein, die im Rahmen der Beurteilung zu berücksichtigen ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Einschätzung des behandelnden Arztes kann hilfreich sein.

Wie kann der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung bei Homeoffice-Tätigkeit eines Büroangestellten durchführen? Welche gesetzliche Grundlage kommt hier zum Tragen?

Nur bei klassischen Telearbeitsverträgen greift die Arbeitsstättenverordnung, da es sich um betrieblich zu verantwortende Arbeitsplätze handelt. Mobiles Arbeiten unterliegt nicht den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung.

Aber hier könnte der Einsatz von Fragebögen oder Checklisten möglich sein, um die Arbeitsumgebung zu bewerten (z. B. Beleuchtung, Raumklima, ergonomische Ausstattung), sowie Berücksichtigung der physischen und psychischen Belastungen, insbesondere bei Bildschirmarbeitsplätzen (z. B. Belastung der Augen, Sitzhaltung). Dies kann Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sein.

Welche Behörde kontrolliert die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung? Welche "Straf"-Maßnahmen drohen, falls die Gefährdungsbeurteilung nicht korrekt umgesetzt wird?

Die Gefährdungsbeurteilung ist zunächst eine betriebliche Aufgabe des Arbeitgebers. Aber sie ist Teil des Arbeitsschutzes und im Arbeitsschutzgesetz (§5) geregelt. Die Überwachung der Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und der darauf basierenden Verordnungen, wie der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), ist in **§ 21 ArbSchG** geregelt. Die zuständigen Behörden (je nach Landesrecht) prüfen, ob Arbeitgeber ihre Pflichten, einschließlich der Durchführung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, erfüllen.

Muss die Gefährdungsbeurteilung durch bzw. mit der betriebsärztlichen Betreuung durchgeführt werden oder ist es ausreichend, dass diese durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt wird?

Die Gefährdungsbeurteilung muss **arbeitsmedizinische** Aspekte berücksichtigen, insbesondere wenn es um die Gesundheit der Schwangeren und des ungeborenen Kindes geht. Dies macht die Einbindung des Betriebsarztes in der Regel notwendig. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in der Regel für die **technische und organisatorische Bewertung** der Arbeitsbedingungen zuständig. Sie analysiert Gefährdungen, die sich aus Arbeitsmitteln, Arbeitsumgebungen oder Arbeitsprozessen ergeben, und schlägt Maßnahmen zur Gefahrenabwehr vor.

Der **Betriebsarzt** bringt **arbeitsmedizinische Kenntnisse ein**, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes. Dies umfasst auch die Bewertung von chemischen, biologischen oder physikalischen Gefährdungen sowie die Berücksichtigung individueller gesundheitlicher Aspekte.

Daher ist es ratsam, hier Arbeitsschutz und medizinische Einschätzung zu kombinieren. Das gilt vor allem für Sachverhalte / Arbeitsplätze, bei denen eine medizinische Indikation vorliegt (z.B. Labore, Kliniken o.ä.).

Laut Seite 14 ist eine Beschäftigung innerhalb der Schutzfristen vor und nach Geburt unzulässig, bisher war es unserer Ansicht nach so, dass mit Zustimmung der Mutter vor Geburt auf die Schutzfrist verzichtet werden konnte, gilt das noch?

Gemäß **§ 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)** gilt für werdende Mütter ein generelles Beschäftigungsverbot in den letzten **6 Wochen vor der Entbindung**.

Ausnahme: Die Schwangere kann sich ausdrücklich und jederzeit widerruflich zur Arbeitsleistung bereit erklären. In diesem Fall ist eine Beschäftigung zulässig.

Wichtig: Diese Erklärung kann die Schwangere jederzeit widerrufen, wodurch das Beschäftigungsverbot wieder in Kraft tritt.

Die Berechnung der Schutzfrist erfolgt auf Basis des ärztlich festgelegten mutmaßlichen Entbindungstermins.

Schutzfrist nach der Geburt

Nach der Geburt des Kindes besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot gemäß **§ 3 Abs. 2 MuSchG**:

Dauer: 8 Wochen nach der Geburt.

Verlängerung: Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder bei einer Behinderung des Kindes (wenn diese innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt festgestellt wird) verlängert sich die Schutzfrist auf **12 Wochen**.

Keine Ausnahme: Eine Beschäftigung ist in dieser Zeit **unter keinen Umständen zulässig**, auch nicht mit Zustimmung der Mutter.