

powered by

HAUFE

TK
Die
Techniker

Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungs- beurteilung

**Fachinformation für
Firmenkunden 2025**

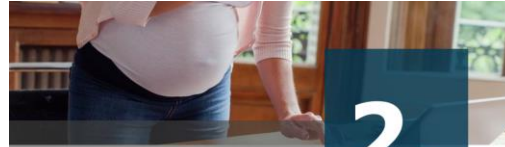
Prof. Dr. Rupert Felder
14. Juli 2025

Agenda



1.

Mutterschutz als betriebliche Aufgabe



2.

Beschäftigungsverbot



3.

**Gefährdungs-
beurteilung**



4.

**Ärztliches
Beschäftigungsverbot**



5.

**Erweiterung des
Mutterschutzgesetzes
ab 01.06.2025**



6.

**Elternzeit und
Elterngeld**

Referent



Prof. Dr. Rupert Felder
Rechtsanwalt

- Langjähriger Personalleiter Automobil- und Maschinenbaukonzern
- Gründungsvizepräsident des Bundesverbandes der Arbeitsrechtler in Unternehmen BVAU
- Honorarprofessor an der Hochschule RheinMain Wiesbaden
- Rechtsanwalt Kanzlei Schork-Kauffmann-Bremenkamp, Karlsruhe (r.felder@skb-legal.com)



1.

Mutterschutz als betriebliche Aufgabe

Mutterschutz

Rechtsgrundlage: ILOEmpfehlung 95 von 1952;

- Artikel 4 des **ILO-Übereinkommens 183** regelt den Anspruch der Frau auf eine mindestens 14- wöchige Mutterschutzfrist. Nach Abs. 1 Unterabsatz 1 der dazugehörigen ILO-Empfehlung Nr. 191 (6/2000) sollen die Mutterschutzfristen auf mindestens **18 Wochen** erweitert werden (ratifiziert 2021 in Deutschland)
- Der Schutz besonderer Personengruppen – hier: werdende Mütter / schwangere Frauen – ist **spezialgesetzlich** geregelt
- **nicht** im **Sozialgesetzbuch** > **Mutterschutzgesetz**
- Die **Freistellungen** sind im Gesetz über die **Elternzeit** geregelt

ILO Kernarbeitsnormen

- Die **Internationale Arbeitsorganisation (ILO)** mit Sitz in Genf ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen
- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen** – Arbeitnehmer haben das Recht, sich ohne äußere Einmischung in Gewerkschaften zu organisieren. Gewerkschaften haben das Recht, Tarifverhandlungen zu führen und zu streiken.
- **Beseitigung der Zwangsarbeit** – Jeder hat das Recht, seine Arbeit frei zu wählen. Zwangsarbeit ist verboten. Diese umfasst alle Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohungen erzwungen wird, wie etwa Sklaverei, Schuldknechtschaft und Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitnehmer eingesperrt oder bedroht werden oder ihnen die Ausweispapiere abgenommen werden.
- **Abschaffung der Kinderarbeit** – Kinder haben ein Recht auf Schutz vor Ausbeutung. Kinder vor dem Ende der Schulpflicht oder unter 15 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden. Gefährliche oder die Entwicklung behindernde Tätigkeiten („schlimmste Formen der Kinderarbeit“) sind für Personen unter 18 Jahren grundsätzlich verboten.
- **Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf** – Jeder hat das Recht auf Gleichbehandlung ohne Ansehen von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung, Nationalität oder sozialer Herkunft. Hierzu zählt auch der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

ILO Kernarbeitsnormen

- **Vereinigungsfreiheit** und Schutz des Vereinigungsrechts (1948, Übereinkommen 87)
- Vereinigungsrecht und Recht zu **Kollektivverhandlungen** (1949, Übereinkommen 98)
- **Zwangsarbeit** (1930, Übereinkommen 29) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit
- Abschaffung der Zwangsarbeit (1957, Übereinkommen 105)
- **Gleichheit des Entgelts** (1951, Übereinkommen 100)
- **Mutterschutz 1952**
- **Diskriminierungsverbot** in Beschäftigung und Beruf (1958, Übereinkommen 111)
- **Mindestalter** (1973, Übereinkommen 138)
- Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der **Kinderarbeit** (1999, Übereinkommen 182)

Führt zu: die **Antirassismusrichtlinie** (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie **Beschäftigung** (2000/78/EG), die „**Gender-Richtlinie**“ (2002/73EG), **Richtlinie zur Gleichstellung** der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

Mutterschutzrecht

- Das Gesetz unterscheidet in seinen **Schutzvorschriften** systematisch zwischen Beschäftigungsverboten (geregelt in §§ 3-8 MuSchG) und Bestimmungen über die Gefahrlosstellung einer zulässigen Beschäftigung (sog. Betriebsschutz), die in § 10 MuSchG enthalten sind. **Die Beschäftigung einer Schwangeren ist nicht grundsätzlich untersagt.** Es handelt sich bei der Schwangerschaft nicht um eine Krankheit. Vielmehr ist die Schwangerschaft Teil eines biologischen Prozesses, einschließlich etwaiger Einschränkungen, die sich aus medizinischen Notwendigkeiten ergeben.
- Das MuSchG beginnt mit dem **Nachweis einer Schwangerschaft** durch ärztliche Feststellung
- Vorlage des Schwangerschaftsnachweises beim Arbeitgeber = Anzeige der Schwangerschaft
- Dokumentation der Schwangerschaft im Mutterpass

Arbeitgeberpflichten

- Mit Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder Stillzeit ist der Arbeitgeber zur **Umsetzung aller erforderlichen Schutzmaßnahmen verpflichtet**. Der Arbeitgeber kann **nicht auf Wunsch** der schwangeren oder stillenden Frau von dieser Pflicht **befreit** werden (Umgehungsverbot)
- Alle Schutzmaßnahmen für die schwangere oder stillende Frau müssen dem **Stand der Technik**, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten **arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** entsprechen.
- Die Schutzmaßnahmen sind **unverzüglich** arbeitsbereichs- oder tätigkeitsbezogen festzulegen und durchzuführen.
- Bei der Festlegung und Durchführung der Schutzmaßnahmen ist die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen **vermieden** und verbleibende Gefährdungen **minimiert** werden

Arbeitgeberpflichten

- Der **Arbeitgeber ist dafür verantwortlich**, dass **Gefährdungen** einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst **vermieden** werden und **eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen** wird. Erfasst werden die Gefährdungen, die bei der Arbeit bzw. im Rahmen beruflich bedingter Tätigkeiten oder bei der Ausbildung entstehen und **das allgemeine Lebensrisiko übersteigen**.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet eine **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen.
- Er muss **Art, Ausmaß und Dauer von möglichen Gefährdungen**, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt sind oder sein können, **bereits vor Aufnahme der Tätigkeit** beurteilen.
- Die in der Gesetzesbegründung genannte **Selbstbestimmung und Teilhabe** am Arbeitsleben kommt in der Gesetzeskonstruktion darin zum Ausdruck, dass sich die werdende Mutter innerhalb der Schutzfrist vor der Entbindung **zur Arbeitsleistung durch ausdrückliche Erklärung** ausnahmsweise bereit erklären kann.

Grundsatz

Im Rahmen der Tätigkeit: Gefährdungen **vermieden** und verbleibende Gefährdungen **minimieren**

Gefährdung VERMEIDEN

= ausschließen,
verhindern, sicher gehen

Gefährdung
MINIMIEREN

= schützen, reduzieren,
Abwehr, Vorbeugung

Allgemeines Lebensrisiko
(Besp. Fahrt Wohnung >< Arbeitsstätte)



2.

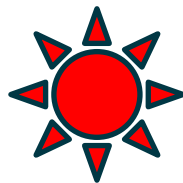
Beschäftigungsverbot

Beschäftigungsverbot

- Besondere Mutterschutzfristen: eine Beschäftigung der Frau **6 Wochen (Abs. 1) vor der Entbindung und 8 Wochen (Abs. 2) nach der Entbindung ist unzulässig.**
- **generelle Beschäftigungsverbote**, unabhängig von der individuellen Lage oder einem festgestellten ärztlichen Tatbestand.
- Mit der Kategorie des generellen Beschäftigungsverbotes hat der Gesetzgeber ein rein kalendarisch bestimmbares Verbot aufgestellt – es handelt sich um **arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz**. Die generellen Beschäftigungsverbote sollen der Frau vor und nach der Geburt ausreichend Schonung und Erholung verschaffen.
- Bei Früh- und Mehrlingsgeburten erhöhen sich nach diesem Grundgedanken die Zeiträume.

Kalendarisches Beschäftigungsverbot

**6 Wochen vor der
Entbindung**



**8 Wochen nach der
Entbindung**

Eine Beschäftigung ist unzulässig

Gesetzliches Aussetzen des Synallgma

Beschäftigungsverbot

Die **Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen**

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.



Beschäftigungsverbot

- Berechnung der Schutzfrist: **voraussichtliche Tag der Entbindung ist maßgeblich**, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis ergibt.
- Neben dem ärztlichen Zeugnis steht gleichrangig das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungshelfers. Die Feststellung eines voraussichtlichen Geburtstermins ist immer eine vage Prognose, jedoch kalendermäßig vorläufig angegeben und damit als Berechnungsgrundlage fixiert.
- Der Beginn einer Schwangerschaft kann auch rechnerisch festgestellt werden, indem vom voraussichtlichen Geburtstermin (Feststellung als Datum) 280 Tage zurückgerechnet werden, um den Beginn der Schwangerschaft zu markieren.

Beschäftigungsverbot

- **keine diskriminierende Wirkung** entfalten, etwa durch Abzug bei der Berechnung von Zeiten der Betriebszugehörigkeit oder anderer vergütungsrelevanter Sachverhalte, die an die Beschäftigung anknüpfen. Denn von den mutterschutzbedingten Beschäftigungsverboten sind nur Frauen betroffen, sodass die Kürzung einer arbeitsentgeltbezogenen Sonderleistung eine verbotene Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellen würde.
- Trotz Beschäftigungsverbots bleibt **die betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerstellung** erhalten. Daher bestehen alle übrigen Arbeitnehmerrechte und Beteiligungsrechte, wie etwa das Wahlrecht bei der Betriebsratswahl, weiter.

Unzulässige Tätigkeiten (Katalog des §11)

- Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau **keine Tätigkeiten ausüben** lassen und sie **keinen Arbeitsbedingungen aussetzen**, bei denen sie in einem Maß **Gefahrstoffen oder Biostoffe ausgesetzt ist oder sein kann**, mechanische Einwirkungen, Druck, körperliche Belastung, Bergbau etc. dass dies für sie oder für ihr Kind eine **unverantwortbare Gefährdung** darstellt.
- Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann (Katalog der Gefahrstoffe...)
- Gleiche Regelung für Stillende (§ 12 MuSchG)

Fristenberechnung

- Findet die **tatsächliche Entbindung** abweichend von den im Mutterpass oder separat getroffenen ärztlichen Feststellungen früher oder später als der errechnete Geburtstermin statt, so ist das für die Fristenwirkung und -berechnung unerheblich. (LAG Köln, Urteil v. 30.9.1993, 10 Sa 597/97, NZA 1995, 229.)
- Diese orientieren sich dann am **tatsächlichen Geburtstermin**. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Termin, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend (§ 3 Abs. 1 Satz 4 MuSchG), weil dann der tatsächliche Geburtstermin den berechneten ersetzt. Bei Abweichungen der Berechnung vom tatsächlichen Geburtstermin ist die Schutzfrist vor der Entbindung dann auf Basis der neueren Erkenntnisse (des tatsächlichen Geburtstermins) neu zu berechnen.
- Gleiches gilt für die nachgeburtlichen Fristen, sie beziehen sich immer auf das kalendarisch konkret eingetretene Geburtseignis und beginnen nach der Entbindung zu laufen (Fristbeginn). Im Zweifel ist immer vom frühestmöglichen Zeitpunkt des Vorliegens einer Schwangerschaft auszugehen, um die Sicherheit und den Schutz der schwangeren Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten

Kündigungsverbot

- Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig
- 1. **während ihrer Schwangerschaft,**
- 2. bis zum Ablauf von **vier Monaten nach einer Fehlgeburt** nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
- 3. bis zum **Ende ihrer Schutzfrist** nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.
- (2) Die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde 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**. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben. Beispiel: betriebsbedingte Beendigung bei Betriebsänderungen.

Mutterpass

- enthält alle bis zur Geburt des Kindes relevanten Daten zur Gesundheit der Mutter wie Blutgruppe, wichtige Blutwerte wie Eisengehalt, Untersuchungsergebnisse für Erb- und Infektionskrankheiten sowie Befunde über das Kind, wie Lage, Gewicht, Größe und der voraussichtliche Geburtstermin eingetragen.
- **persönliches Dokument der Schwangeren** und enthält besonders schutzwürdige medizinische Daten. **Arbeitgeber haben keinen Anspruch auf Vorlage des Mutterpasses.**
- Der Arbeitgeber hat lediglich Anspruch auf Mitteilung der Schwangerschaft als solcher und zur Berechnung der Fristen auf Mitteilung des voraussichtlichen Geburtstermins. Hierüber ist eine separate ärztliche Bescheinigung (oder Bescheinigung durch eine Hebamme) zu erstellen. Der Mutterpass hat insgesamt 16 Seiten. Jede (Doppel-)Seite befasst sich mit unterschiedlichen Aspekten der Gesundheit von Mutter und Kind.



3.

**Gefährdungs-
beurteilung**

Expertenrat: AfMu

Regel: anerkannter Grundsatz, wissenschaftliche Erkenntnis nach ArbSchG = zu beachten

Regel

Ausschuss für Mutterschutz
beim BMFSFJ
AfMu

Stand: 21.03.2023

Ursprüngliche Bekanntmachung in: GMBI Nr. 39/2023, 08.08.2023, S. 818

AfMu-Regel (MuSchR)	Gefährdungsbeurteilung	Nummer 10.1.23
------------------------	------------------------	-------------------

Vorwort

Gemäß § 30 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist der Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt, dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, angehören.

Der AfMu berät das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und arbeitet eng mit den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zusammen.

AfMu-Regel

- verbindliche Umsetzungsvorgabe und soll den Arbeitgeber bei der Durchführung der **mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG)** im Rahmen der allgemeinen **Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG)** unterstützen.
- konkretisiert die **Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 9 MuSchG)**, die **Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG)** sowie die **Dokumentation** und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG).
- bezieht sich auch auf unzulässige Arbeitszeiten und auf **unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen** nach den §§ 4, 5 und 6 MuSchG (Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz) sowie §§ 11 und 12 MuSchG (Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen).

§ 5 Arbeitsschutzgesetz

„Gefährdungsbeurteilung“

- (1) Der Arbeitgeber **hat** durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, **welche Maßnahmen** des Arbeitsschutzes **erforderlich** sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je **nach Art der Tätigkeiten** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die **Einrichtung der Arbeitsstätte** und des Arbeitsplatzes,
 2. **physikalische**, chemische und biologische **Einwirkungen**,
 3. [...]

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

- **Grundlage** sind der **konkrete Arbeitsplatz** und die konkrete Tätigkeit. Dazu zählen auch einzelne Arbeitsschritte.
- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ist neben der **Abschätzung der Gefahrenlage** auch die **Durchführung, das Ausmaß und die Dauer konkreter Schutzmaßnahmen**, um damit die Möglichkeit einer Gefährdung auszuschließen. Die Ergebnisse müssen sich aus der Beurteilung und Einschätzung der Situation ergeben.



Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

- Die **Durchführung** muss der Arbeitgeber vornehmen, da er über die **notwendigen Mittel** verfügt, eine umfassende Bewertung auch der vor- und nachgelagerten Arbeitsschritte vorzunehmen. Die Durchführung kann an **sachkundige Personen** (Sicherheitsfachkraft, Werksarzt) übertragen werden. Sie muss sorgfältig und nach dem **Stand der Technik** erfolgen. Dabei kann sie **nicht auf pauschalen Annahmen** und Vermutungen basieren, sondern muss konkret die Feststellung der betrieblichen Tatsachen voraussetzen.
- Bei der **Möglichkeit einer Gefährdung** kommt es nicht auf die tatsächliche Gefahr, sondern deren **Möglichwerden durch besondere Umstände**, Fahrlässigkeit oder innere und äußere Einflüsse an. Diese Übertragung der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist nicht zu verwechseln mit der Übertragung der Arbeitgeberpflichten.

Wirksamkeitskontrolle

- **Zweck** der Gefährdungsbeurteilung ist die **Abschätzung der Gefahrenlage**, die **Einschätzung einer Situation** und die damit verbundene **Auswirkung** auf die besondere körperliche Situation.
- Dies erfolgt auf Basis eines **vorausschauenden Erkennens und Bewertens**. Zugleich dient die Beurteilung dazu, die zu ergreifenden **Schutzmaßnahmen bestimmen** zu können.
- Die Gefährdungsbeurteilung besteht aus einer **systematischen Feststellung** und Bewertung von relevanten Gefährdungen und der Ableitung entsprechender Maßnahmen. Die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Maßnahmen sind **regelmäßig** auf ihre Wirksamkeit hin zu **überprüfen** und gegebenenfalls an sich ändernde Gegebenheiten **anzupassen**.

Definition der Gefährdung

Gefährdung

Eine Gefährdung ist die **Möglichkeit eines Gesundheitsschadens** oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Demgegenüber bezeichnet eine Gefahr eine Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des zu erwartenden Geschehens mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu einem Gesundheitsschaden oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung führt.

Unverantwortbare Gefährdung

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die **Eintrittswahrscheinlichkeit** einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber, **alle Vorgaben einhält**, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes durch die Bedingungen am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigt wird.

„Stand der Technik“

- Stand der Technik ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die **praktische Eignung einer Maßnahme** oder Vorgehensweise zum Schutz der Gesundheit schwangerer oder stillender Frauen gesichert erscheinen lässt.
- Bei der Bestimmung des Stands der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind.
- **Fachkundig** ist, wer zur Ausübung einer in dieser Regel bestimmten Aufgabe über die erforderlichen **Fachkenntnisse und Fähigkeiten** verfügt. Die Anforderungen an die Fachkunde sind abhängig von der jeweiligen Art der Aufgabe. Zu den Anforderungen zählen eine geeignete Berufsausbildung, eine entsprechende Berufserfahrung oder eine zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit sowie Fachkenntnisse im Arbeitsschutz, insbesondere zu den **mutterschutzrelevanten Vorschriften und Regeln**. Die Fachkenntnisse sind auf aktuellem Stand zu halten.

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** kann sich aus der Regelung nach **§ 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG** ergeben. Es wird **durch den Arbeitgeber ausgesprochen**, wenn eine **unverantwortbare Gefährdung** der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes **weder** durch geeignete Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz **noch** durch einen Arbeitsplatzwechsel **ausgeschlossen** werden kann.

Beispiele: Tätigkeit im Klinikbereich / Laborbereich, Tätigkeit mit vielen Kontakten (Ansteckungsgefahr), Gefährdung durch Unfallgefahr (StraßenbahnfahrerIn), Verletzungsgefahr

A pregnant woman in a light-colored cardigan and striped shirt sits at a desk. A doctor in a grey sweater and patterned vest stands next to her, writing on a clipboard. A blue square with a white number '4.' is overlaid on the right side of the image.

4.

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Das **ärztliche Beschäftigungsverbot** nach **§ 16 MuSchG** bezieht sich auf den

- **individuellen Gesundheitszustand der Frau** und ihres **Kindes**
- **vor oder nach der Entbindung**
- unter Berücksichtigung der **auszuübenden Tätigkeit**.

Es kann unabhängig von der auszuübenden Tätigkeit ausgesprochen werden, **auch nur für einzelne Tätigkeiten** oder bestimmte **Arbeitszeiten** (Beispiel: Verbot Nachtschicht / Spätschicht).

Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird in der Regel durch eine behandelnde Ärztin oder einen behandelnden Arzt ausgesprochen.

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung

- Die **anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** (§ 10 Abs. 1 MuSchG) hat das Ziel, mögliche Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes durch die betrieblichen Tätigkeiten festzustellen und zu beurteilen sowie das grundsätzliche Erfordernis für Schutzmaßnahmen zu ermitteln (Stufe 1).
- Erforderliche Schutzmaßnahmen sind konkret zu benennen, da hierdurch eine Unterbrechung der Tätigkeit ab Bekanntwerden der Schwangerschaft bis zur Durchführung der Schutzmaßnahmen minimiert werden kann.
- Sobald eine Frau den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft oder Stillzeit **unterrichtet** hat, muss dieser im Rahmen einer **anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung** die in Stufe 1 ermittelten Gefährdungen auf Vollständigkeit und Aktualität überprüfen und die **erforderlichen Schutzmaßnahmen** festlegen und durchführen (Stufe 2).

Unzulässige Tätigkeiten

- Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen nach § 11 MuSchG und für stillende Frauen nach § 12 MuSchG legen Beschränkungen fest, wann, womit und unter welchen Umständen eine schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigt werden darf, da sich hieraus eine **unverantwortbare Gefährdung** ergibt.
- Im MuSchG sind hierzu in nicht abgeschlossener Form Beispiele zu **physischen, psychischen, physikalischen, chemischen und biologischen Gefährdungen** aufgeführt.
- Ergänzend dazu: die **Verordnungen** (StrahlenschutzV; Umgang mit Biostoffen, Lastenhandhabungsverordnung etc.) und die **Unfallverhütungsvorschriften**

Reihenfolge der Schutzmaßnahmen

1. Schritt: Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Umgestaltung und damit Ausschluß der Gefährdung (Bsp. Trennwand)

2. Schritt: Versetzung

Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau **an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz** einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau **zumutbar** ist.

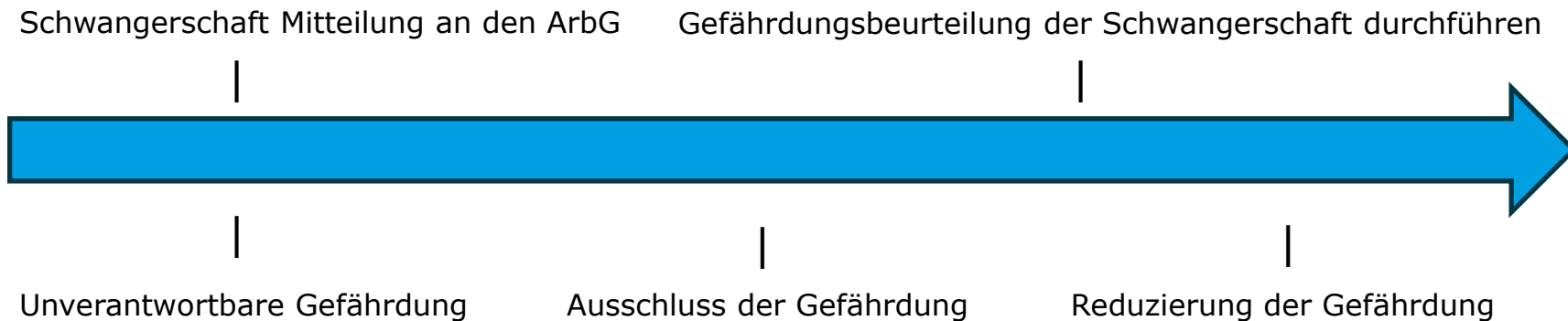
Reihenfolge der Schutzmaßnahmen

3. Schritt: Beschäftigungsverbot (Eingriff ins Synallgma) ggf teilweise

Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen (Freistellung aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbots).



Übersicht Vorgehensmodell



Beschäftigungsverbot
ggf. ärztliches Beschäftigungsverbot

Verordnungsdickicht (Auszug)

- Die **Lastenhandhabungsverordnung** (LasthandhabV) ist eine deutsche Verordnung zur Umsetzung von EU-Richtlinien im Arbeitsschutz. Sie wurde als Artikel 2 der „Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz“ vom 4. Dezember 1996 am 10. Dezember 1996 verkündet. Manuelle Handhabung im Sinne dieser Verordnung ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das **Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen** einer Last.
- Die **Biostoffverordnung** (BioStoffV) ist eine Verordnung zum Schutz von Arbeitnehmern bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen. Die Biostoffverordnung wurde erstmals 1999 erlassen und diente der Umsetzung der Richtlinie 90/679/EWG des Rates der Europäischen Union vom 26. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

UVV Normen (Auszug)

Die **Unfallverhütungsvorschriften** (UVV) stellen die für jedes Unternehmen und jeden Versicherten der gesetzlichen Unfallversicherung **verbindlichen Pflichten** bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar.

Zudem erlassen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Regeln, Informationen und Grundsätze. Diese werden als

- **Berufsgenossenschaftliche Regeln** (DGUV-Regeln früher BGR / GUVR)
- **Berufsgenossenschaftliche Informationen** (DGUV-Informationen früher BGI / GUVI)
- **Berufsgenossenschaftliche Grundsätze** (DGUV-Grundsätze früher BGG / GUVG)
- bezeichnet.
- Die DGUV-Regeln und DGUV-Informationen stehen nicht im Rang einer Verordnung, gehören aber zum **Stand der Technik**

Normenübersicht

Mutterschutz
als
Arbeitgeberpflicht



Internationale Normen (ILO)

Gesetze (MuschG, ArbSchG, ArbZG etc.)

Verordnungen (Lastenhandhabun, Biostoff, etc.)

Unfallverhütungsvorschriften Berufsgenossenschaftliche Regeln
(DGUV-Regeln früher BGR / GUVR)

Berufsgenossenschaftliche Informationen (DGUV-Informationen früher
BGI / GUVI)

Berufsgenossenschaftliche Grundsätze (DGUV-Grundsätze früher BGG /
GUVG)

Stand der Technik und wissenschaftliche Erkenntnisse

(Empfehlungen Stillkommission, AfMU etc.)

DGUV Vorschrift 1 – Grundsatz der Prävention

Grundsätze der Prävention sind die grundlegende Regel

Übertragung der Arbeitgeberpflicht auf die betrieblichen Führungskräfte für die jeweilige Organisationseinheit

Überwachung des Funktionierens (Organisationsverschulden) und **Schulungspflicht**



Ausschuss für Mutterschutz

- Der **Ausschuss für Mutterschutz (AfMu)** wurde 2018 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eingerichtet. Das wurde mit der Reform des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) beschlossen. Ziel der Reform war eine Verbesserung und Erleichterung des Gesetzesvollzugs.
- Der AfMu hat die Aufgabe Empfehlungen zu erarbeiten, die Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten. Diese sollen für mehr Rechtssicherheit sorgen und eine größere Transparenz schaffen für schwangere und stillende Frauen, für Arbeitgeber und für Aufsichtsbehörden.

Ausschuss für Mutterschutz
beim BMFSFJ
AfMu

<https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/start>

Nationale Stillkommission

Die Nationale Stillkommission ist seit dem 1. April 2019 beim Max Rubner-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel, angesiedelt.

Die NSK ist ein Gremium, das die Förderung des Stillens von Säuglingen in Deutschland zum Ziel hat.

Empfehlungen haben den Charakter „Stand der Erkenntnisse“.

Stellungnahmen der Nationalen Stillkommission

- [Gesundheitliche Risiken des privaten Austauschs von Frauenmilch](#) (20. September 2021)
- [COVID-19-Infektion und Stillen](#) (30. August 2021)
- [Impfen von Stillenden gegen Corona](#) (27. Juli 2021)
- [Per- und polyfluorierte Alkylsubstanzen \(PFAS\) und Stillen: Nutzen-Risiken-Abwägungen](#) (28. Januar 2021)
- [Gemeinsame Stellungnahme zur Einstufung und Regulierung von Humanmilch als Substanz menschlichen Ursprungs und ihrem Einsatz beim Menschen im Verordnungsvorschlag der EU](#) (25. August 2022, englisch)
- [Gewinnung, Aufbewahrung und Umgang mit abgepumpter Muttermilch für das gesunde, eigene Kind zu Hause](#) (barrierefreie PDF) Stand März 2024

Sonstige Ge- und Verbote: Arbeitszeitverbote

Das Mutterschutzrecht beinhaltet konkrete Beschäftigungsverbote:

- Verbote bezüglich **Mehrarbeit** (§ 4 MuSchG),
- **Nachtarbeit** (§ 5 MuSchG) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen
- **Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 6 MuSchG)



Sonstige Ge- und Verbote: Freistellungen

Der Arbeitgeber muss eine Schwangere oder Stillende (bezahlt) freistellen:

- für die Zeit, die **zur Durchführung der Untersuchungen** im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind
- eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, **mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde** oder einmal täglich für eine Stunde

Sonstige Ge- und Verbote: Pausenräume / Stillräume

- Der Arbeitgeber hat in Hinblick auf **Sitzmöglichkeiten, Pausen und Arbeitsunterbrechungen** geeignete Bedingungen zum Ausruhen für die schwangere Frau sicherzustellen. Dies ist insbesondere gegeben, wenn eine Liegemöglichkeit in einem geschützten Bereich bereitgestellt wird, so dass der angestrebte Ruheeffekt nicht beeinträchtigt wird (Ausgestaltung der Pausenräume geregelt in Punkt 6 und Punkt 4.1 Absätze 5 bis 11 **Technische Regel für Arbeitsstätten** ASR A4.2).
- Geeignete Bedingungen für die **stillende Frau** sind gegeben, wenn eine Liege- oder eine Sitzmöglichkeit in einem geschützten Bereich bereitgestellt wird, so dass der Stillvorgang nicht beeinträchtigt wird.

Sonstige Ge- und Verbote: Gesprächsangebotspflicht

- Der Arbeitgeber **muss** der schwangeren oder stillenden Frau ein **Gespräch** über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen **anbieten**. Damit soll ein Austausch zwischen der schwangeren oder stillenden Frau und dem Arbeitgeber gefördert werden.
- **kann am Arbeitsplatz durchgeführt** werden, es soll in einem vertrauensvollen Rahmen stattfinden
- kann an Stelle des Arbeitgebers durch die von ihm nach § 9 Absatz 5 MuSchG beauftragte Person durchgeführt werden
- Im Einvernehmen mit bzw. auf Vorschlag der schwangeren oder stillenden Frau kann die **betriebliche Interessenvertretung** oder der **Betriebsarzt/die Betriebsärztin** hinzugezogen werden.
- Das Gesprächsangebot ist zu **dokumentieren**. Die schwangere oder stillende Frau ist **nicht verpflichtet**, das Gesprächsangebot anzunehmen.

Sonstige Ge- und Verbote: Informationspflicht

- Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau **über das Ergebnis der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung** sowie der gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen zu **informieren** (§ 14 Absatz 3 MuSchG).
- Der Arbeitgeber hat die schwangere oder stillende Frau darüber zu informieren, - ob und wie die Arbeitsbedingungen umgestaltet werden müssen, - ob die Frau auf einen Ersatzarbeitsplatz eingesetzt werden kann oder - ob die Frau nicht weiter beschäftigt werden darf.
- Die **Information hat umgehend** nach Mitteilung der Schwangerschaft bzw. des Stillens zu erfolgen. Information und Umgang damit sind zu **dokumentieren**.
- Die schwangere oder stillende Frau ist über die Voraussetzungen zu informieren, unter denen sie **Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge** nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hat (anlassbezogene und anlassfreie ArbMedUntersuchung)

Sonstige Ge- und Verbote: Dokumentationspflichten

- Dokumentation des Ergebnisses der mutterschutzrechtlichen **Gefährdungsbeurteilung**, die **festgelegten Schutzmaßnahmen** und deren **Wirksamkeitsüberprüfung**
- Dokumentation der Schutzmassnahmen und Überprüfung der Wirksamkeit
- Dokumentation des Gesprächsangebots

Die Dokumentation ist Voraussetzung dafür, dass die Ergebnisse der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung von der schwangeren oder stillenden Frau, von den im Betrieb tätigen Personen, von der **Aufsichtsbehörde** und vom Arbeitgeber selbst nachvollzogen und überprüft werden können.



5.

**Erweiterung des
Mutterschutzgesetzes
ab 01.06.2025**

Erweiterung Mutterschutzgesetz 2025

Neue Schutzfristen

Neue Schutzfristen ab 01.06.2025:

Für Frauen, die ab dem 1. Juni 2025 eine Fehlgeburt erleiden, gelten gestaffelte Schutzfristen – bereits ab der 13. Schwangerschaftswoche. Je weiter die Schwangerschaft fortgeschritten war, desto länger dauert auch die Schutzfrist.

- 13.-16. SSW: bis zu 2 Wochen
- 17.-19. SSW: bis zu 6 Wochen
- Ab 20. SSW: bis zu 8 Wochen
- **Ab 24. SSW (Totgeburt): 14 Wochen**

Erweiterung Mutterschutzgesetz 2025

U2: Erstattung für Arbeitgeber-Kosten bei Fehlgeburten

- Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Kosten für den Mutterschutz mit der Umlageversicherung U2 über das maschinelle Erstattungsverfahren zurückzuerhalten.
- Der Tag der Fehlgeburt wird dafür im U2-Antrag im Feld „MUTMASSLICHER ENTBINDUNGSTAG“ eingetragen.
- Für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche ist eine ärztliche Bescheinigung erforderlich.
- Weitere Informationen finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2191170**



6.

Elternzeit und Elterngeld

BEEG

Das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG** ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten.

Das Gesetz enthält unter anderem Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere zur **Elternzeit** und dem **Elterngeld**.



Elterngeld

- Elterngeld steht allen **Eltern** zur Verfügung, die ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen wollen und daher **nicht oder nicht voll erwerbstätig** (gar nicht erwerbstätig oder höchstens 32 Stunden pro Woche) sind.
- Zudem müssen Eltern und Kind in einem gemeinsamen Haushalt in Deutschland leben.
- **Elterngeld gibt es in drei Varianten:**
 - Basiselterngeld
 - ElterngeldPlus
 - Partnerschaftsbonus

Diese Varianten können miteinander kombiniert werden. Wie lange das Elterngeld läuft, hängt davon ab, für welche Varianten man sich entscheidet.

Elterngeld

Elterngeld bekommt man

- als Elternpaar oder
- als alleinerziehender Elternteil oder
- als getrennt Erziehende.

Alleinerziehende

Als alleinerziehend gelten Sie, wenn man 2 Voraussetzungen erfüllt:

- Der andere Elternteil wohnt weder mit Ihnen noch mit dem Kind zusammen und
- Sie gelten steuerrechtlich als alleinerziehend

Elterngeld

- Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem **Arbeitsverhältnis** stehen vorausgesetzt, sie leben mit dem Kind **im selben Haushalt** und betreuen und erziehen es überwiegend **selbst**.
- Während der Elternzeit sind Sie entweder **gar nicht erwerbstätig** oder Sie arbeiten bis zu 32 Stunden pro Woche (für Geburten ab dem 1. September 2021). Ihre Elternzeit kann man **vor dem dritten Geburtstag** des Kindes nehmen.
- Einen Teil davon kann man auch im Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag nehmen. Sowohl für die Inanspruchnahme von Elternzeit als auch für die Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes gilt eine **Anmeldefrist von sieben Wochen vor deren Beginn**. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Sonstiges: Familienzeitstartgesetz

NICHT umgesetzter Entwurf der Ampelkoalition
keine Aufnahme in den neuen Koalitions-vertrag

Referentenentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Freistellungsanspruchs für den Partner oder die Partnerin nach der Entbindung und zur Änderung anderer Gesetze im Bereich der familienbezogenen Leistungen, Familienstartzeit

(Familienstartzeit-Gesetz)

A. Problem und Ziel

Die Zeit der Schwangerschaft ist häufig die erste Lebenssituation, in der Paare mit der herausfordernden Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden. Mit der Geburt des Kindes und dem Beginn der Elternzeit stellen Paare zentrale Weichen für ihre Aufgabenteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit. Da diese Aufteilung bei fast allen Familien für lange Zeit beibehalten wird, hat die Entscheidung große Tragweite für die gesamte Erwerbsbiografie und das Lebenseinkommen einschließlich der Altersabsicherung. Während vor der Geburt des ersten Kindes die angehenden Eltern mit großer Mehrheit beide vollzeitberufstätig sind, kehren die meisten Mütter nach der Elternzeit in Teilzeit in den Beruf zurück. Sie übernehmen den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, während die Väter fast alle durchgehend in Vollzeit arbeiten. Auf Grund dieser einmal eingeübten Aufteilung bleiben Mütter vielfach für die familiären Aufgaben für lange Zeit hauptverantwortlich und sind an der Realisierung ihrer Wünsche nach eigenem Einkommen und beruflicher Perspektive gehindert.

Inhalte

- Einführung eines Freistellungsanspruchs des zweiten Elternteils in den ersten zehn Arbeitstagen nach einer Geburt (§ 25a MuSchG).
- Anspruchsberechtigt kann der andere Elternteil oder eine von der Frau benannte Person sein, wenn der andere Elternteil nicht mit der Mutter in einem Haushalt lebt.
- Die Zeit der Partnerfreistellung wird wie die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet (§ 15 BEEG).
- Für die Zeit der Freistellung erhält der Partner oder die Partnerin vom Arbeitgeber Partnerschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate (Orientierung an den Mutterschaftsleistungen).
- Der Partnerschaftslohn wird auf das Elterngeld angerechnet, wenn ein Anspruch auf Elterngeld besteht (§ 3 BEEG).

Materialien





Falls Sie noch Fragen haben...

...stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins Suchfeld eintragen

Webinarübersicht	2032060
Beratungsblätter	2068424
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134336
SV-Update	2164742
Lohnsteuer-Update	2167844