

A Gesetzliche Grundlagen

Für schwangere und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis, aber auch für andere Frauen, wie z. B. Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Die schwangere oder stillende Frau soll dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag bzw. dass sie stillt, sobald wie möglich mitteilen (§15 MuSchG). Nur dann kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

B Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Schwangerschaftsmeldung an die Aufsichtsbehörde

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat das zuständige Regierungspräsidium (RP, siehe Adressenliste) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt. Ein Vordruck für die Benachrichtigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin an das RP und weiteres Informationsmaterial ist im Internet unter <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutz> zu finden.

Grundlegende Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Voraus für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind an diesem Arbeitsplatz oder in diesem Bereich ausgesetzt ist oder sein kann.

Dabei hat er/sie zu ermitteln, ob

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz oder in diesem Bereich nicht möglich sein wird.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat alle im Unternehmen beschäftigten Personen über das Ergebnis der GFB und die notwendigen Maßnahmen zu informieren.

Konkrete Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber/die

Arbeitgeberin unverzüglich die konkret erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Bei der GFB hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die für alle schwangeren bzw. stillenden Frauen geltenden generellen Beschäftigungsverbote und -beschränkungen des MuSchG zu beachten, so dass eine unverantwortbare Gefährdung der Frau und des Kindes ausgeschlossen wird. Hierbei sollte er/sie sich Unterstützung bei den innerbetrieblichen Experten (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/Betriebsärztin) holen.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die schwangere oder stillende Frau über das Ergebnis der GFB und über die sich für sie daraus ergebenden erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren und der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Generelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote sind durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu initiieren

Die generellen Beschäftigungsverbote und -beschränkungen knüpfen an den Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben an. Solche Beschränkungen betreffen in der Regel die Arbeitszeitgestaltung (Verbot der Nachtarbeit, der Mehrarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit) und Gefährdungen, wie z. B. durch Gefahrstoffe, Strahlen, Hitze, Kälte, Lärm, Infektionserreger, ergonomische Fehlbelastungen und besondere Unfallgefahren. Beschäftigungsbeschränkungen gelten nicht nur für die schwangere, sondern ggf. auch für die stillende Frau. Die sich aus der GFB ergebenden Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin in eigener Verantwortung zu veranlassen und auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Falls die Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder des Kindes ergibt, so muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Arbeitsbedingungen umgestalten. Ist dies nicht möglich oder wegen des unverhältnismäßigen Aufwands nicht sinnvoll, ist die betroffene Arbeitnehmerin auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen. Ist auch eine Umsetzung nicht möglich oder nicht sinnvoll, bleibt als letzte Konsequenz nur die Freistellung (§ 13 MuSchG).

Auch eine teilweise Freistellung ist möglich. Ziel ist, der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten unter Gewährleistung ihres Schutzes und des Schutzes ihres Kindes zu ermöglichen und eine Freistellung möglichst zu vermeiden. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen - also Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Umsetzung oder Freistellung - hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin von sich aus und in eigener Verantwortung zu treffen; hierzu bedarf es keines Attests des/der Gynäkologen/in, des Hausarz-

tes/der Hausärztin oder eines anderen Arztes/einer anderen Ärztin und auch keiner behördlichen Feststellung.

Individuelle Beschäftigungsverbote auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses umsetzen

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

Ebenso darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (§ 16 MuSchG). Das Verbot wird mit der Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin wirksam. Es ist sowohl für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, als auch für die Frau bindend. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat das Beschäftigungsverbot wirksam umzusetzen.

C Aufgabe des Arztes/der Ärztin im Rahmen des MuSchG

Sieht ein Arzt/eine Ärztin die Gesundheit der schwangeren Frau oder des Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet, so spricht er/sie im ärztlichen Zeugnis ein Beschäftigungsverbot aus (§ 16 MuSchG).

Dabei ist Folgendes zu beachten:

1. Die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes ist bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet; es muss noch keine Schädigung eingetreten sein.
2. Ausschlaggebend in Abgrenzung zum generellen Beschäftigungsverbot ist das Zusammenwirken der individuellen Konstitution der Schwangeren mit den Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben. Hier ist immer der Einzelfall mit seinen spezifischen schwangerschaftsbedingten (nicht krankheitsbedingten) Gefährdungen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit zu betrachten. Reichen die Informationen zu den Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben der Frau nicht aus, so kann der Arzt/die Ärztin in eigener Verantwortung weitere Informationen zu den Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder der Aufsichtsbehörde einholen.
3. Sofern die fachkundige Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin noch aussteht und aus ärztlicher Sicht bei Weiterbeschäftigung Gefahren für Leben oder Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kind bestehen, kann der Arzt/die Ärztin bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen (BAG Urteil vom 11. November 1998, 5 AZR 49/98).

4. Es liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor. Vielmehr handelt es sich um eine „gesunde“ Schwangere mit „normalen Beschwerden“ in der Schwangerschaft. Dies kommt z. B. in Betracht bei Übelkeit (wenn ein bestimmter Geruch am Arbeitsplatz die Übelkeit auslöst), Rückenschmerzen, Risikoschwangerschaft, schwerwiegender psychischer Belastung, die durch Arbeitsaufgaben und Arbeitsumfeld ausgelöst werden. Die genannten Beschwerden oder Risiken rechtfertigen jedoch nur dann ein individuelles Beschäftigungsverbot, wenn sie nicht als krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit einzustufen sind.
5. Bei Beschäftigungsverboten allein wegen des Wegerisikos besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn. (BAG Urteil vom 7. August 1970, 3 AZR 484/69)

Folgendes sollte attestiert werden:

- Inhalt, Umfang und Dauer der Beschäftigungsverbote und -beschränkungen. Es besteht die Möglichkeit ein vollständiges (jede Tätigkeit ist untersagt) oder ein partielles Beschäftigungsverbot (nur bestimmte Tätigkeiten sind untersagt, die Arbeitszeit wird begrenzt o.ä.) auszusprechen. Ein Beispiel für ein partielles Beschäftigungsverbot ist die Reduzierung der bisherigen täglichen 8-stündigen Arbeitszeit auf 4 Stunden oder die Vorgabe, die Frau nur noch im Sitzen zu beschäftigen.
- Die konkreten Gefährdungen sollten angegeben werden. Bei der Angabe konkreter Gefährdungen ist die ärztliche Schweigepflicht (keine Befunde, Diagnosen) einzuhalten.
- Der Arzt/Die Ärztin hat dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ggf. auf Nachfrage, mitzuteilen, von welchen tatsächlichen Arbeitsbedingungen er/sie bei der Attestierung des individuellen Beschäftigungsverbot ausgingen ist (z. B. Tätigkeit als Sachbearbeiterin im Büro oder als Krankenschwester in der ambulanten Krankenpflege). Bei ernsthaften Zweifeln an der Richtigkeit des Attests kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (unter Beachtung des Rechts der Frau auf freie Arztwahl) eine Nachuntersuchung durch einen anderen Arzt/eine andere Ärztin verlangen.

D Hinweise

Schwangere und stillende Frauen haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anspruch auf Zahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts (§§ 18 und 21 MuSchG). Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen am U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil. Danach kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Leistungen, die er/sie nach §§ 18 und 20 MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen oder der Minijob-Zentrale geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen und die Minijob-Zentrale. Mögliche Ansprechpartner bei offenen Fragen sind der Betriebsarzt/die Betriebsärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Aufsichtsbehörde.

Aufsichtsbehörden in Hessen

| Anschrift | Aufsichtsbezirke |
|--|--|
| Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de | Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwald-Kreis, Stadt Darmstadt |
| Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de | Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach |
| Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de | Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden |
| Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de | Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis |
| Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de | Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis |
| Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@rpks.hessen.de | Stadt Kassel, Kreise Kassel, Fulda, Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis |

Herausgeber:

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung:

Frank Heldt
Gesamtverantwortlich: Alice Engel
Druck: Hausdruckerei
Stand: März 2020

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz

Information für Arbeitgeberinnen,
Arbeitgeber, Ärztinnen und Ärzte