

# Mutterschutz – Informationen für Arbeitgeber

Arbeitgeber, die werdende oder stillende Mütter beschäftigen, müssen spezielle Schutzvorschriften beachten<sup>1 2</sup>. Sie dürfen Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und Stillzeit nur einsetzen, wenn der Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so beschaffen ist, dass von ihm keine Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen. Dies gilt auch für die Regelung der Arbeit, zum Beispiel für die Anpassung der Arbeitszeit an die im Mutterschutzgesetz festgelegten Grenzen und die Einhaltung der tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote.



Um Gesundheitsrisiken für Mutter und Kind durch bestimmte Arbeiten, chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder schädliche physikalische Faktoren auszuschließen, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, rechtzeitig im Rahmen einer Arbeitsplatzbeurteilung Art, Ausmaß und Dauer der Gefahren zu analysieren und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Diese spezielle Gefährdungsbeurteilung zugunsten werdender und stillender Mütter ergänzt die nach dem Ar-

beitsschutzgesetz (§ 5) für alle Arbeitnehmer zu erstellende allgemeine Gefährdungsbeurteilung.

Die Mutterschutzverordnung (MuSchVO) regelt die Arbeitsplatzbeurteilung werdender und stillender Mütter.

## Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen werden beurteilt, um alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerin abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen (§ 1 und 2 MuSchVO).

Als Arbeitgeber müssen Sie diese Beurteilung vornehmen. Sie können diese Verpflichtung schriftlich auf zuverlässige und fachkundige Personen (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt) übertragen. In die Beurteilung fließen die im Mutterschutzgesetz und in der Mutterschutzverordnung enthaltenen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote ein (MuSchG §§ 2, 4, 6 und 8; MuSchVO §§ 4 und 5).

In Fällen, in denen bereits im Frühstadium einer Schwangerschaft eine Gefährdung bestehen kann, müssen Sie die Arbeitsbedingungen bereits bei Beginn der Beschäftigung von gebärfähigen Arbeitnehmerinnen ermitteln, ansonsten jedoch spätestens unmittelbar nach Bekanntwerden der Schwangerschaft.

Die Arbeitnehmerin darf erst dann weiter beschäftigt werden, wenn die Beurteilung ergibt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz keinen Gefährdungen ausgesetzt ist. Sind jedoch die

Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet, so resultieren daraus Schutzmaßnahmen.

### Rangfolge der Schutzmaßnahmen

1. Sie prüfen, ob der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen den Mutterschutzvorschriften entsprechen, beispielsweise ob
  - gefährliche Arbeiten vorliegen und ausgeschlossen werden können,
  - Arbeiterleichterungen möglich sind und
  - die Arbeitszeit dem Gesetz entsprechend angepasst werden kann.
2. Wenn die Arbeitsbedingungen nicht verändert werden können - oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand -, müssen Sie prüfen, ob die Mitarbeiterin an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann.
3. Ist auch eine Umsetzung nicht möglich oder dem Betrieb nicht zumutbar, so darf die Arbeitnehmerin so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist. Sie müssen die Mitarbeiterin in diesem Fall von der Arbeit freistellen.

### Unterrichtungspflicht

Die werdende oder stillende Mitarbeiterin, sowie alle weiteren, im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen werden von Ihnen als Arbeitgeber unterrichtet (§ 2 MuSchVO). Dies schließt auch den Betriebs- oder Personalrat ein. Dabei informieren Sie über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen.

Die Unterrichtung darf sich auf diejenigen Arbeitnehmerinnen beschränken, die im Arbeitsbereich der werdenden Mutter tätig sind. Die Unterrichtung ist formlos.

### Empfehlung

Sinnvollerweise sollten Sie die Arbeitsplatzbeurteilung nach § 1 MuSchVO mit der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG verknüpfen.



©Steffi Pelz/pixelio

### Weitere wichtige Hinweise

#### Meldepflicht

Als Arbeitgeber melden Sie die Schwangerschaft der zuständigen Aufsichtsbehörde. (MuSchG § 5 Abs. 1 Satz 3). Diese Meldung muss unverzüglich erfolgen, nachdem Sie Kenntnis über die Schwangerschaft erhalten haben. Die Anzeige ist unabhängig davon, ob die Schwangere in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt wird.

Meldeformulare stellen wir Hamburger Betrieben auf Wunsch gern zur Verfügung. Das Angebot ist auch im Internet verfügbar:

[www.mutterschutz.hamburg.de](http://www.mutterschutz.hamburg.de).

#### Arbeitsentgelt

Für werdende Mütter ist das Arbeitsentgelt gesichert, wenn die Frauen infolge der gesetzlichen Beschäftigungsverbote ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen müssen oder die Entlohnungsart wechselt. Sie dürfen wegen der Beschäftigungsverbote finanziell nicht benachteiligt werden und haben weiterhin Anspruch auf ihr bisheriges Arbeitsentgelt, mindestens aber auf den Durchschnittsverdienst, den so genannten „Mutterschutzlohn“ (MuSchG §11).

Dieses gilt sowohl für die generellen Beschäftigungsverbote, die sich direkt an Sie als Arbeitgeber richten, als auch für das individuelle Beschäftigungsverbot, das Sie aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses einhalten müssen (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

### Berechnungszeitraum

Aus dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate (oder 13 Wochen), die vor dem Monat liegen, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, wird der Mutterschutzlohn errechnet.

#### Beispiel:

Schwangerschaft eingetreten am: 29.7.  
Schwangerschaft bekanntgegeben am: 25.9.

in diesem Fallbeispiel sind die Monate April, Mai und Juni für die Berechnung heranzuziehen, sofern in diesen Monaten Arbeitsentgelt erzielt und abgerechnet wurde.

### Arbeitsentgelt / Verdienst

Mit Verdienst ist das Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne gemeint. Darunter ist jede geldwerte Gegenleistung zu verstehen, die der Arbeitgeber für die Arbeitsleistung zu gewähren hat. Zu berücksichtigen sind in erster Linie die festen Lohn- und Gehaltsbezüge und die während des Berechnungszeitraums tatsächlich erzielten leistungsbezogenen Zulagen oder Zuschläge wie beispielsweise für Überstunden, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder für Akkordleistungen. Leistungsbezogene Prämien oder Provisionen sind ebenfalls Bestandteile des Arbeitsentgelts.

Nicht zum Arbeitsentgelt zählen einmalige Zahlungen wie beispielweise das Weihnachtsgeld und andere Gratifikationen. Zeiten, in denen Krankengeld bezogen wurde, bleiben bei der Berechnung ebenfalls außer Betracht, da es sich hierbei nicht um Arbeitsentgelt sondern um eine Lohnersatzleistung handelt.

### Lohnkostenausgleich für Arbeitgeber

Unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten gibt es für alle Betriebe einen Lohnkostenausgleich: Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerin wegen der Schutzvorschriften nicht mehr oder nur noch eingeschränkt beschäftigen können, haben Anspruch auf einen Lohnkostenausgleich. Als Arbeitgeber sind Sie dem Umlageverfahren (U2) angeschlossen und erhalten im Rahmen dieses Verfahrens die weiter zu zahlenden Arbeitsentgelte in voller Höhe erstattet, einschließlich Arbeitgeber-

beraufwendungen zur Sozialversicherung und Leistungen während der Schutzfristen (Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld). Auskünfte hierzu erteilen die Krankenkassen. Rechtsgrundlage ist das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)<sup>3</sup>.



© U.Herbert/pixelio

### Kündigungsschutz

Frauen, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen und schwanger sind, haben Kündigungsschutz, vorausgesetzt Sie als Arbeitgeber sind über die Schwangerschaft informiert oder werden hierüber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang einer Kündigung in Kenntnis gesetzt. Jede von Ihnen in der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 9 Abs. 1 MuSchG i.V. mit § 134 BGB). In „besonderen Fällen“ kann die zuständige Aufsichtsbehörde, ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Weitere Details zum Kündigungsschutz entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Kündigungsschutz – während Mutterschutz und Elternzeit“ (M34)

[www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de](http://www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de)

### Zuständige Behörde in Hamburg

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz - BSG

Amt für Arbeitsschutz

Referat Mutterschutz - G23/AS 241

Billstr. 80

20539 Hamburg

sofern Ihre Arbeitnehmerin in einer Hamburger Betriebsstätte beschäftigt wird.

Anderenfalls wenden Sie sich an das örtlich zuständige Aufsichtsamt. Die jeweiligen Adressen können Sie über den Internetlink „Aufsichtsbehörden der Länder“ abrufen.

### Weitere Informationen

Nutzen Sie auch unsere Internetseiten:

[www.mutterschutz.hamburg.de](http://www.mutterschutz.hamburg.de)

[www.kuendigungsschutz.hamburg.de](http://www.kuendigungsschutz.hamburg.de)

Dort finden Sie die Kontaktadressen und Rufnummern Ihrer Ansprechpartner. Anrufe nimmt auch unser Arbeitsschutztelefon entgegen.

**Anlage:** Meldeformular

---

<sup>1</sup> Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung vom 20.6.2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert am 5.12.200

<sup>2</sup> (Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzverordnung – MuSchVO) vom 15.4.1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert am 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)6 (BGBl. I S. 2748, 2756)

<sup>3</sup> Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22.12.2005 (BGBl. I S. 3686)

### Impressum

Herausgeber

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz

Amt für Arbeitsschutz

Billstraße 80, 20539 Hamburg,

[www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de)

Arbeitsschutztelefon 040 / 428 37-2112,

Fax 040 / 428 37-3100

[arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de](mailto:arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de)

Bezug

Dieses Merkblatt (**M33**) können Sie kostenlos unter der o.a. Anschrift bestellen, sowie unter

Telefon 040 / 428 37 3134

Fax 040 / 427 94 8048

[publicorder@bsg.hamburg.de](mailto:publicorder@bsg.hamburg.de),

[www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de](http://www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de)

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner von KomNet-Arbeitsschutz, einer kostenlosen Expertenberatung: [www.komnet.hamburg.de](http://www.komnet.hamburg.de)

**Amt für Arbeitsschutz  
- Mutterschutz -  
Billstr. 80  
20539 Hamburg**

Telefon: 428.37- 3145 / 3240  
- 2650 / 3150  
Fax: 42837 - 3100  
www.mutterschutz.hamburg.de

## Benachrichtigung

gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes – MuSchG- in der geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 20.6.2002 (BGBl. I. S. 2318)

Vor- und Zuname: \_\_\_\_\_ geb.: \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort: \_\_\_\_\_ Straße: \_\_\_\_\_

Beruf/Tätigkeit: \_\_\_\_\_

Beschäftigungsort: \_\_\_\_\_  
(bitte genaue Anschrift angeben)

Die Arbeitnehmerin hat uns am \_\_\_\_\_ mitgeteilt, dass sie voraussichtlich am \_\_\_\_\_ entbinden wird.

Das Arbeitsverhältnis ist  unbefristet  befristet bis: \_\_\_\_\_

Die nachstehenden Angaben fallen nicht unter die Meldepflicht nach § 5 MuSchG, werden aber zur Vermeidung von Rückfragen im Sinne des § 19 MuSchG erbeten.

### Tätigkeit:

- a)  im Stehen  im Sitzen  im Gehen  
 b)  Vollzeit  Teilzeit  Schichtarbeit  Heimarbeit  
 im Akkord  als Fließarbeit mit vorgeschr. Arbeitstempo  
 c)  Umgang/Kontakt mit  
 gesundheitsgefährdenden Stoffen, ggf. welche?  
 gesundheitsgefährdenden Strahlen, ggf. welche?  
 infektiösem Material, ggf. welche?  
 d)  unter Lärmeinwirkung, (größer 80 dB(A)?) ggf. Schallpegelwert angeben! \_\_\_\_\_ dB(A)  
 e)  Heben und Tragen von Lasten > 5 kg und gelegentlich > 10 kg.
- für nähere Angaben bitte die Rückseite nutzen!*

Steht ein Liegeraum/eine Liegemöglichkeit zur Verfügung:  ja  nein

Dauer der Arbeitszeit: wöchentlich \_\_\_\_\_ Std., täglich \_\_\_\_\_ Std.

Lage der Arbeitszeit: Mo, Die, Mi, Do, Fr. \* von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Pausen \_\_\_\_\_ Std./Min.  
 Samstag \* von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ "  
 Sonntag \* von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ "

\* nicht zutreffende Tage streichen

Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 1 der MutterschutzrichtlinienVO - MuSchRiV - ist am \_\_\_\_\_ vorgenommen worden. Zum Schutz und zur Sicherheit von Mutter und Kind wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- keine besonderen Maßnahmen erforderlich  
 Änderung der Arbeitsbedingungen,  
 d.h.,  Arbeitserleichterung  Ausschluss gefährlicher Arbeiten  Änderung der Arbeitszeit  
 Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz neu: \_\_\_\_\_  
 Freistellung ab \_\_\_\_\_ (kein anderer Einsatz ohne Gefährdung möglich)

\_\_\_\_\_  
(Firmenstempel/Unterschrift)