



Erzdiözese Freiburg

Merkblatt

zum Mutterschutzgesetz in der Fassung ab 1.1.2018

1. Mutterschutzgesetz

Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Frauen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Regelungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) zu beachten. Das Mutterschutzgesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Dem Dienstgeber ist eine ärztliche Schwangerschaftsbescheinigung mit der Angabe des voraussichtlichen Tages der Entbindung vorzulegen. Diese darf er Dritten nicht unbefugt bekannt geben. Den Mutterschutz kann der Dienstgeber umso wirkungsvoller sicherstellen, je früher er über eine Schwangerschaft Mitteilung erhält. Die Kosten für die Bescheinigung werden vom Dienstgeber getragen.

2. Gesundheitsschutz

2.1 Zulässige Arbeitszeiten

Eine schwangere Frau darf in den letzten **sechs Wochen vor** der Entbindung nur dann beschäftigt werden, wenn sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung kann sie jederzeit widerrufen. **Acht Wochen** bzw. bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen **nach** der Entbindung besteht dagegen ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Frau darf in diesem Zeitraum selbst mit ihrer Zustimmung keine Beschäftigung ausüben. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf Antrag der Frau auch dann auf zwölf Wochen, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 3 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Während der Schwangerschaft oder Stillzeit darf eine Frau **maximal 8 ½ Stunden täglich bzw. 90 Stunden in der Doppelwoche** (bei Frauen unter 18 Jahren maximal 8 Stunden bzw. 80 Stunden in der Doppelwoche) beschäftigt werden. Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden. Es ist daher insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten auf einen entsprechenden Ausgleich zu achten.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der schwangeren oder stillenden Frau eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Grundsätzlich gilt für schwangere und stillende Frauen ein **Verbot von Nachtarbeit** zwischen 20 Uhr und 6 Uhr sowie ein **Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit**.

Solange ein vollständig eingereicherter Antrag des Dienstgebers von der Aufsichtsbehörde (Regierungspräsidium) nicht abgelehnt oder vorläufig untersagt wurde, ist eine Beschäftigung in **Nachtarbeit** zwischen 20 Uhr und 22 Uhr unter der Voraussetzung möglich, dass

- die Frau sich ausdrücklich hierzu **bereit erklärt**,
- ein **ärztliches Zeugnis** bestätigt, dass nichts gegen die Beschäftigung in dieser Zeit spricht und
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch **Alleinarbeit ausgeschlossen** ist. (Alleinarbeit liegt vor, wenn sie nicht jederzeit ihren Arbeitsplatz verlassen kann oder nicht jederzeit Hilfe erreichen kann.)

In besonders begründeten Einzelfällen sind nach vorheriger Genehmigung der Aufsichtsbehörde Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr zulässig. Auch hierfür müssen die übrigen Voraussetzungen (ausdrückliche Erklärung, ärztliches Zeugnis, Ausschluss unverantwortbarer Gefährdung) vorliegen.

Soll ein Antrag auf Ausnahme vom Verbot der Nachtarbeit bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (Regierungspräsidium) gestellt werden, gilt folgendes:

Der Antrag auf Ausnahme vom Verbot der Nachtarbeit ist von der schwangeren bzw. stillenden Frau zu unterschreiben (Bereitschaftserklärung) und wird mit einem Zustimmungsvermerk des Dienstvorgesetzten der personalverwaltenden Dienststelle vorgelegt. Diese beantragt die Ausnahmegenehmigung anschließend beim Regierungspräsidium.

Die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau an **Sonn- und Feiertagen** ist nur möglich, wenn

- die Frau sich ausdrücklich hierzu **bereit erklärt**,
- eine **Ausnahme vom allgemeinen Verbot** der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist (dies ist zum Beispiel in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, bei Musikaufführungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen, bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände und Vereine der Fall),
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein **Ersatzruhetag** gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch **Alleinarbeit ausgeschlossen** ist.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist vom Dienstgeber bei der Aufsichtsbehörde anzuzeigen, eine Genehmigungspflicht besteht nicht.

2.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz

Der Dienstgeber hat die Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau so zu gestalten, dass eine **unverantwortbare Gefährdung** für sie oder ihr Kind ausgeschlossen wird. Deshalb hat er für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein

kann. Bei Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau hat der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Frau sowie ihres Kindes zu treffen. Er bietet der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen an.

Werden unverantwortbare Gefährdungen festgestellt, muss der Dienstgeber

- zunächst die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen **umgestalten**, oder – wenn sich durch eine Umgestaltung eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausschließen lässt bzw. eine Umgestaltung nicht zumutbar ist –
- die Frau auf einen anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz **umsetzen**, oder – wenn auch dies nicht möglich ist –
- ein betriebliches **Beschäftigungsverbot** vollständig bzw. in dem Umfang aussprechen, wie es zur Vermeidung von unverantwortbaren Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind erforderlich ist. Ein vorläufiges Beschäftigungsverbot gilt, solange der Dienstgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen noch nicht umgesetzt hat. Ein ärztliches Attest ist für ein betriebliches Beschäftigungsverbot nicht erforderlich.

Die Dienstgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau ermöglichen, sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und **ausruhen** zu können, wenn es für sie erforderlich ist.

Der Dienstgeber darf eine schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß **Gefahr- oder Biostoffen** ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine solche Gefährdung kann sich auch aus dem beruflichen Kontakt mit Kindern und Jugendlichen ergeben: **Beschäftigte an Betreuungs- und Erziehungseinrichtungen sowie an Schulen können in besonderem Maße dem Risiko ausgesetzt sein, durch eine Kinderkrankheit infiziert zu werden.** Eine Tabelle mit näheren Informationen zu den gängigsten Kinderkrankheiten findet sich im Anhang. Auch andere Infektionskrankheiten, die durch Tröpfcheninfektion übertragen werden, können zu beruflich bedingten Krankheiten führen. Um entsprechende Gefahren einschätzen zu können, prüft der Dienstgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, ob die schwangere oder stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt. **Sobald der Dienstgeber Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt hat, beauftragt er insbesondere bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen den zuständigen betriebsärztlichen Dienst mit der Durchführung der Immunitätsprüfung.**

2.3 Ärztlicher Gesundheitsschutz

Soweit die Gesundheit der schwangeren Frau oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist, wird durch ein **ärztliches Zeugnis** die weitere Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt (Beschäftigungsverbot). Das ärztliche Zeugnis mit dem individuellen Beschäftigungsverbot ist dem Dienstgeber unverzüglich vorzulegen.

3. Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht ein besonderer Kündigungsschutz, ebenso bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Eine Kündigung in diesem Zeitraum ist grundsätzlich unzulässig, wenn dem Dienstgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Eine Ausnahme gilt nur, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde bzw. die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ihre Zustimmung zur Kündigung erklärt.

4. Leistungen

Während der Mutterschutzfristen wird durch die gesetzliche Krankenkasse bzw. durch das Bundesversicherungsamt, wenn die betroffenen Frauen nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (privat krankenversicherte Frauen oder bei einer gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei familienversicherte Frauen), ein Mutterschaftsgeld gezahlt. Der Dienstgeber leistet hierzu einen Zuschuss. Für den Zeitraum eines sonstigen Beschäftigungsverbots außerhalb der Mutterschutzfristen gewährt der Dienstgeber der schwangeren Arbeitnehmerin das Durchschnittsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft (Mutterschutzlohn).

5. Schwangere bzw. stillende Frauen in der Ausbildung

Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau, die als Schülerin oder Studentin vom Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes erfasst ist, nicht in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtarbeit) und nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen.

Die Teilnahme an **Ausbildungsveranstaltungen** zwischen 20 und 22 Uhr (Nachtarbeit) oder an Sonn- und Feiertagen ist möglich, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich **bereit erklärt**,
- die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit **erforderlich** ist, und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch **Alleinarbeit ausgeschlossen** ist, und
- (im Fall von Sonn- und Feiertagen) der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein **Ersatzruhetag** gewährt wird.

Für Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr in besonders begründeten Einzelfällen gelten die gleichen Bestimmungen wie für Beschäftigte.

Der Text des **Mutterschutzgesetzes** ist auf der homepage des [Bundesministeriums für Justiz](#) zugänglich. Ein vom [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) erarbeiteter **Leitfaden zum Mutterschutz** steht auf der dortigen homepage zur Verfügung.