



## Ratgeber Mutterschutz

### Einhaltung des Mutterschutzgesetzes

#### Überwachung und Beratung

Für die Aufsicht und Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Schutz der werdenden oder stillenden Mütter sind in Niedersachsen die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter zuständig.

#### Gesetzliche Grundlagen

Zum Schutz der werdenden und der stillenden Mutter vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen.

Grundsätzlich **verpflichtet** das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 20.06.2002 (BGBl. I S. 2318) **den Arbeitgeber in Eigenverantwortung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.**

**Außerdem muss der Arbeitgeber** nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz [Art. 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung **-MuSchRiV-** vom 15.04.1997 (BGBl. I S. 782)] rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Verfahren oder Arbeitsbedingungen gefährdet werden können, **Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen.**

Zweck der Beurteilung ist es, alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

#### Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald das möglich ist.

#### Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

Ergibt die Beurteilung, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

#### Beschäftigungsverbot

##### Generelles Beschäftigungsverbot nach § 4 und § 8 MuSchG

Ist der Arbeitsplatzwechsel unter Einhaltung der §§ 4 und 8 MuSchG **nicht** möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Der **Arbeitgeber spricht** in diesem Fall ein entsprechendes **Beschäftigungsverbot** aus.

##### Individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG

Nach § 3 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach **ärztlichem Zeugnis** Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind **bei Fortdauer der Beschäftigung** gefährdet ist. Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung **ursächlich mit der Schwangerschaft** und mit deren Auswirkungen zusammenhängt.

Das individuelle Beschäftigungsverbot wird ab dem Zeitpunkt der Vorlage eines schriftlichen Zeugnisses eines approbierten Arztes beim Arbeitgeber wirksam.

##### Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass **vom Arbeitsplatz** Gefahren für Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder für ihr ungeborenes Kind ausgehen können, kann der Arzt/die Ärztin bis zur Klärung ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen.

Der Arbeitgeber hat ggf. unter Einbeziehung des für den Mutterschutz zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes umgehend eine Überprüfung der vermuteten Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Das Beschäftigungsverbot besteht bis zur Klärung, ob objektiv tatsächlich eine Gesundheitsgefährdung besteht.

Ein mögliches Beschäftigungsverbot gem. § 4 Abs. 1 MuSchG schließt ein ärztliches Verbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht aus.

Selbst mit Zustimmung der werdenden Mutter darf der Arbeitgeber sie bei andauerndem Beschäftigungsverbot nicht beschäftigen

Während der Zeit, in der die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt ist, hat die Frau Anspruch auf den Durchschnittsverdienst entsprechend § 11 Mutterschutzgesetz.

Sie ist somit bei länger andauerndem ärztlich verordnetem Beschäftigungsverbot wirtschaftlich besser gestellt als bei andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht.

#### Mitteilungspflichten

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen dieses bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen.

**Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen (§§ 5 Abs. 1, 19 MuSchG, entsprechende Formulare können dort angefordert oder im Internet heruntergeladen werden).**

## Zahlung an die Arbeitnehmerin vor und nach der Entbindung

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind Frauen durch das Mutterschaftsgeld und einen Zuschuss, den der Arbeitgeber zu tragen hat, wirtschaftlich abgesichert. Das Mutterschaftsgeld wird auf Antrag von den gesetzlichen Krankenkassen oder dem Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, Telefon 0228/619 1888, (<http://www.bva.de/>) gezahlt und beträgt höchstens 13 € für den Kalendertag. Übersteigt das Netto-Arbeitsentgelt 13 € kalendertäglich, wird der Differenzbetrag zum Nettoentgelt vom Arbeitgeber als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt (s. finanzielle Hilfe an den Arbeitgeber).

## Finanzielle Hilfen an den Arbeitgeber

Ab 01.01.2006 ist nach dem Gesetz über den „Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung - (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG)“ vom 30.12.2005 (BGBl I S. 3686) die Entgeltfortzahlungsversicherung neu geregelt.

Danach werden grundsätzlich alle Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten in das Ausgleichsverfahren zur Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2-Umlage) einbezogen.

Zuständig für die Durchführung der Lohnausgleichskassen U2 ist ab 01.01.2006 immer die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin krankenversichert ist.

Der Erstattungssatz beträgt generell 100%.

Erstattet werden folgende Aufwendungen:

- der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 Abs. 1 MuSchG)
- das vom Arbeitgeber bei **Beschäftigungsverboten** gezahlte Arbeitsentgelt

## Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber unzulässig. Mit diesem absoluten Kündigungsverbot werden sowohl die ordentliche als auch ein Großteil der außerordentlichen Kündigungen der Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen.

Das umfasst insbesondere auch Änderungskündigungen und Kündigungen eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses. Kündigt der Arbeitgeber dennoch, ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang stehen, ausnahmsweise **auf Antrag** die Kündigung für zulässig erklären.

## Auslage des Gesetzes

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als **drei** Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des **Mutterschutzgesetzes** an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder **auszuhängen** (§ 18 MuSchG).

## Weitere Informationen und Formulare

finden Sie im Internet unter:

<http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de>

**Bei Rückfragen steht Ihnen das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt Oldenburg gern zur Verfügung.**

## Anschrift:

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Oldenburg  
Theodor-Tantzen-Platz 8  
26122 Oldenburg

Telefon: 0441/799-0  
Telefax: 0441/799-2700

E-Mail: [Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de](mailto:Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de)

## Ansprechpartner:

### Frau Bluhm

Telefon 0441/799-2390  
E-Mail : [poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de](mailto:poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de)

### Frau Schütte

Telefon 0441/799-2397  
E-Mail: [poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de](mailto:poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de)

Stand: Juli 2011