

## Ratgeber



Mutterschutz

# Allgemein

**Dieser Ratgeber gilt für nur die Betriebe, die der Aufsicht durch das Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie unterliegen. Für die anderen Betriebe ist die Gewerbeaufsicht zuständig. Weitere Informationen finden Sie unter**

**<https://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/startseite/arbeitsschutz/mutterschutz/mutterschutz-52094.html>**

## **Ziel des Mutterschutzgesetzes**

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit einer Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit. Soweit es verantwortbar ist, soll der schwangeren oder stillenden Frau die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit ermöglicht und Benachteiligungen entgegengewirkt werden.

## **Anwendungsbereich**

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland stehen bzw. auf deren Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht anwendbar ist. Staatsangehörigkeit oder Familienstand spielen hierbei keine Rolle.

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für:

- Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden,
- Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind.

Mit Einschränkungen gilt das Mutterschutzgesetz auch für

- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind,

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für Frauen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, werden wie Vollbeschäftigte umfassend durch das Mutterschutzgesetz geschützt. Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen fallen solange unter den Schutz des Mutterschutzgesetzes, wie das Beschäftigungsverhältnis besteht.

## **Umsetzung des Mutterschutzgesetzes**

Verantwortlich für die Umsetzung ist der Arbeitgeber.

Nach § 11 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie Gefahrstoffen, Biostoffen, physikalischen Einwirkungen, einer belastenden Arbeitsumgebung, körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Das heißt, je schwerwiegender die möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung ist, desto geringer darf deren Eintrittswahrscheinlichkeit sein und

desto gewissenhafter sind Schutzmaßnahmen festzusetzen und zu überprüfen. Ggf. ist auch ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

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 nicht beeinträchtigt wird.

## **Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen**

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 der Allgemeinen Bundesbergverordnung bzw. § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen in der in § 13 MuSchG bestimmten Reihenfolge erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, sind vom Arbeitgeber über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen (z. B. Betriebsarzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit) schriftlich damit beauftragen, ihm gem. Unterabschnitt 2 MuSchG obliegende Aufgaben (Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Festlegen der Schutzmaßnahmen etc.) in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG ergibt, dass keine Gefährdung vorliegt, reicht es aus, diese Feststellung in der für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit der Frau erstellten Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu vermerken.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen und die schwangere oder stillende Frau darüber zu informieren. Zudem ist der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Der Arbeitgeber darf die schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat. Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, bzw. die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht für alle Bereiche erfolgt ist, besteht für die entsprechenden Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Die Schutzmaßnahmen sind in dieser Reihenfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau 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 Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangere oder stillende Mutter zumutbar ist.

3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch entsprechende Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

Sofern eine schwangere oder stillende Frau infolge der Gefährdungsbeurteilung einen Teil ihrer Tätigkeiten weiterhin durchführen kann, ist es möglich, sie nur von denjenigen Aufgaben zu entbinden, für die eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann (teilweises Beschäftigungsverbot).

Die getroffenen Maßnahmen sind vom Arbeitgeber auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Die schwangere oder stillende Frau ist über die Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen und für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist so zu dokumentieren, dass

- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung,
- der Bedarf an Schutzmaßnahmen,
- die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung und
- das Angebot eines Gespräches mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen bzw. der Zeitpunkt eines solchen Gespräches

ersichtlich sind.

## **Kündigungsschutz**

Vom Beginn der Schwangerschaft an und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber unzulässig. Dies gilt auch bis zum Ablauf von vier Monaten bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Voraussetzung ist, dass die Schwangerschaft bei Zugang der Kündigung bereits besteht und dass 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. Gleiches gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

## **Ausnahmen vom Kündigungsschutz**

In besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung im Zusammenhang stehen, kann das LBEG ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung ist beim LBEG schriftlich und unter Vorlage bestimmter Unterlagen zu beantragen. Erst nach Zustimmung der Behörde darf eine Kündigung

rechtswirksam ausgesprochen werden. Eine zuvor erklärte Kündigung ist unwirksam. Die Kündigung muss grundsätzlich schriftlich erfolgen und den Kündigungsgrund angeben.

## **Finanzielle Leistungen während der Schutzfristen**

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind gesetzlich versicherte Frauen durch das Mutterschaftsgeld und einen Zuschuss, den der Arbeitgeber zu tragen hat, wirtschaftlich abgesichert.

Das Mutterschaftsgeld wird auf Antrag von den gesetzlichen Krankenkassen 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. Frauen, die nicht Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten auf Antrag Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn), jedoch insgesamt höchstens 210 €.

## **Auslage des Gesetzes**

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.

## **Mitteilungspflicht**

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme mit dem voraussichtlichen Entbindungstag vorzulegen. Die Kosten der angeforderten Bescheinigung trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der schwangeren Frau zu benachrichtigen. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

## **Überwachung und Beratung**

Für die Aufsicht und Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen ist in Niedersachsen für die Betriebe unter Bergaufsicht das LBEG zuständig.

## **Hinweis**

*Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.*

*Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil.*

Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahltten Arbeitsentgelte.

*Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.*

### ***Ansprechpartner und weitere Informationen***

*Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie gern zur Verfügung.*

#### ***Herausgeber***

*Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie*

*Stilleweg 2*

*30655 Hannover*

*Telefon: 0511 643-0*

*Telefax: 0511 643-2304*

*E-Mail: [bergaufsicht@lbeg.niedersachsen.de](mailto:bergaufsicht@lbeg.niedersachsen.de)*

*In Zusammenarbeit mit den Gewerbeaufsichtsämtern, der  
Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit  
(ZUSBIÖ)*

*Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen und Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie*

*Stand: Mai 2020*

*Bildnachweis Titelbild:*

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

*Referat Öffentlichkeitsarbeit*

*11018 Berlin*

*Publikation „Hilfe und Unterstützung in der Schwangerschaft“,*

*Stand: Dezember 2013, 1. Auflage, Seite 4*