

BETRIEBSARZT  
INFORMATION



# MUTTER SCHUTZ

am Arbeitsplatz



## INHALTSVERZEICHNIS

GESETZLICHE GRUNDLAGEN	5
INFORMATION FÜR SCHWANGERE	7
INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER*INNEN	8
UNZULÄSSIGE ARBEITSBEDINGUNGEN	9

# ZIEL UND BEDEUTUNG DES MUTTERSCHUTZES

Der Mutterschutz dient dem Schutz der Gesundheit von Mutter und ungeborenem Kind sowie der Sicherung der beruflichen Teilhabe schwangerer Beschäftigter.

Grundlage ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Der Mutterschutz verfolgt mehrere Ziele:

- » Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz
- » Schutz vor Überforderung und gesundheitlichen Belastungen
- » Sicherung des Arbeitsplatzes und Kündigungsschutz
- » Gewährleistung einer gesundheitsgerechten Weiterbeschäftigung

Mutterschutz beginnt nicht erst mit einem Beschäftigungsverbot, sondern umfasst präventive Maßnahmen zur sicheren Fortsetzung der Beschäftigung.

# GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Im Rahmen der Beurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber unabhängig von einer bekannten Schwangerschaft nach § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) in einer anlassunabhängigen Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) zu ermitteln, ob bei einer Tätigkeit oder in einem Arbeitsbereich Gefährdungen für eine schwangere oder stillende Frau vorliegen können. Nach § 14 MuSchG muss dies schriftlich dokumentiert werden. Zusätzlich sind die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzuhalten, die eine sichere Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau an diesem Arbeitsplatz bzw. bei diesen Tätigkeiten ermöglichen. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, diese Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG in die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu integrieren. Die Gefährdungsbeurteilung muss tätigkeitsbezogen erstellt werden, gleichartige Tätigkeiten können in der Gefährdungsbeurteilung zusammengefasst werden.

Von dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Schwangerschaft/Stillzeit bis zur Besprechung samt Umsetzung der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung wird für die Mitarbeiterin ein vorläufiges betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Die Gefährdungen und die daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen unterliegen dem STOP Prinzip: Das STOP-Prinzip beschreibt die Rangfolge von Schutzmaßnahmen. Diese Rangfolge hat der Arbeitgeber bei der Festlegung und Anwendung von Schutzmaßnahmen zu beachten. Das STOP-Prinzip wird oft auch als STOP-Hierarchie, -Reihenfolge oder -Rangfolge bezeichnet. Dabei stehen die einzelnen Buchstaben „STOP“ für jeweils verschiedene Arten von Schutzmaßnahmen:

S

Substitution

**Gefahren beseitigen**

(z.B. andere Techniken einsetzen, Ersatz gefährlicher Stoffe durch andere Stoffe)

T

Technische Schutzmaßnahmen

**Gefahren vermeiden**

(Geräte, Anlagen, Arbeitsplätze z.B. Verkleidung von Gefahrenstellen, Sicherung von Absturzstellen)

O

Organisatorische Schutzmaßnahmen

**Gefährdung verringern**

(Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe, z.B. Aufenthaltsdauer in Gefährdungsbereichen verkürzen)

P

Persönliche Schutzmaßnahmen

**Direkter Mitarbeiterschutz**

(Tragen von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Qualifikation, Verhaltensregeln, Unterweisung)

Eine bestehende Schwangerschaft sollte dem Vorgesetzten umgehend gemeldet werden. Erst dann greift das Mutterschutzgesetz vollumfänglich. Hierzu reicht zunächst die mündliche Bestätigung der Mitarbeiterin aus. Eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung mit den daraus resultierenden Schutzmaßnahmen wird notwendig.

Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen müssen gewährleisten, dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Empfehlenswert ist es, den Betriebsärztlichen Dienst (BÄD) bei der Beurteilung der Gefährdungen und daraus resultierenden Schutzmaßnahmen bzw. Tätigkeitsbeschränkungen einzubeziehen. Die Überprüfung des Immunstatus sowie individuelle Beratung der Schwangeren durch den BÄD kann je nach Tätigkeit bei unklarem Impf- und/oder Immunstatus insbesondere betreffend Hepatitis A und B, CMV, Mumps, Masern, Röteln, Ringelröteln und Varizellen indiziert sein und kann ggf. u.a. Beschäftigungsmöglichkeiten zusätzlich einschränken.



## HINWEIS

Sollte ein Einsatz aufgrund der Gefährdungen am Arbeitsplatz und/oder eine Umsetzung nicht möglich sein, spricht der Arbeitgeber (gemäß § 4 MuSchG) ein Beschäftigungsverbot aus. In diesem Fall entstehen der Beschäftigten keinerlei Nachteile. Sie wird von der Arbeitsleistung ganz oder teilweise befreit und erhält ihr Entgelt in unveränderter Höhe weiter.

Die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen erfolgt über die Umlage 2 (Pflichtabgabe aller Arbeitgeber an die Krankenversicherung).

# INFORMATION FÜR SCHWANGERE

Im Falle einer Schwangerschaft sollte zeitnah ein Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten erfolgen. Erst mit dieser Meldung greift für Sie das Mutterschutzgesetz vollumfänglich. Es reicht zunächst die mündliche Bestätigung. Mit Meldung an die Personalabteilung muss dann die schriftliche Bestätigung mit errechnetem Geburtstermin durch Ihren behandelnden Gynäkologen eingereicht werden.

Je nach Tätigkeit ist die Überprüfung Ihres Immunstatus u.a. anhand Ihres Impfausweises und eine individuelle Beratung durch den Betriebsärztlichen Dienst notwendig. Hierzu können Sie gerne bereits parallel zu dem Termin mit Ihrem Vorgesetzten einen Termin beim Betriebsärztlichen Dienst vereinbaren.



Weitere Informationen rund um das Thema Mutterschutz finden Sie auf den Seiten des Regierungspräsidiums.



# INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER\*INNEN

## VOR EINER MÖGLICHEN SCHWANGERSCHAFTSMELDUNG:

Eine Gefährdungsbeurteilung für werdende Mütter muss für die einzelnen Arbeitsplätze erstellt werden. Daraus muss hervorgehen, ob die werdende Mutter an dem Arbeitsplatz weiterhin tätig sein kann oder eine Umsetzung erforderlich ist und welche Tätigkeiten sie dabei ausführen bzw. nicht mehr ausführen darf.

## MELDUNG EINER SCHWANGERSCHAFT:

1. Sofortiger Einsatz der werdenden Mutter an einem mutterschutzkonformen Arbeitsplatz, ggfs. Umsetzung
2. Erstellung der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung (STOP Prinzip beachten)
3. Ausfüllen der **„Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter“** (Regierungspräsidium, s. QR-Code auf Seite 7)
4. Weiterleiten der Mitteilung an die Personalabteilung
5. Personalabteilung leitet die Mitteilung an Regierungspräsidium und den Betriebsärztlichen Dienst weiter (betrifft nur Beschäftigte der Uniklinik)
6. Beratung der Mitarbeiterin durch den Betriebsärztlichen Dienst (Wunschvorsorge)

Bei Tätigkeiten, bei denen ein serologischer Nachweis des Immunstatus relevant ist (z.B. CMV und Ringelröteln bei Umgang mit Kindern) sollte die Vorstellung der werdenden Mutter beim Betriebsarzt schon zu einem früheren Zeitpunkt (sofort nach Meldung der Schwangerschaft) erfolgen.

Sollte ein mutterschutzkonformer Einsatz der werdenden Mutter durch Anpassung der Tätigkeit in dem Bereich nicht möglich sein, muss ein Beschäftigungsverbot erwogen werden.

Dafür muss ein betriebliches Beschäftigungsverbot vom Arbeitgeber ausgestellt werden.

# UNZULÄSSIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

- » **Heben und Tragen** (höchstens 1-2 x/h 5 kg gelegentlich 10 kg ergonomisch heben)
- » **Häufiges Strecken und Beugen**
- » **Ständiges bewegungsarmes Stehen**
- » **Inkorporation von radioaktiven Stoffen, Umgang mit offenen Radionukliden** (Radiologie, Strahlentherapie, OP-Bereichen, Notfallambulanzen, Nuklearmedizin), sonstige Strahlenexposition
- » **Aufenthalt im Bereich eines MRT**
- » **Arbeiten bei Hitze, Kälte, Nässe**
- » **Unfallgefahr** (Besteigen von Leitern oder Tritten, unkontrollierte Bewegungen, aggressives Verhalten)
- » **Fließarbeit/getaktete Arbeit/Akkordarbeit**
- » **Lärm/Erschütterungen/Vibrationen** (Tages-Lärmexpositionspegel größer als 80 dB(A) oder Lärm Impulse mit über 40 dB(A) Anstieg in 0,5 Sekunden)
- » **Tätigkeiten mit Gefahrstoffen** Infoblatt „Schwangerschaftsrelevante Gefahrstoffe“ (Regierungspräsidium, s. QR-Code auf Seite 7)
- » **Tätigkeiten mit Biostoffen/Krankheitserregern** Infoblatt „Schwangerschaftsrelevante Infektionskrankheiten“ (Regierungspräsidium, s. QR-Code auf Seite 7)
- » nicht nur die Krankheiten selbst, sondern auch therapeutische Maßnahmen gelten als unverantwortbare Gefährdung für Mutter und/oder Kind
- » **Psychische Gefährdungen** (z.B. Arbeitsdruck, Zeitdruck, Arbeitsdichte, fehlende Planbarkeit, erhöhter Arbeitsanfall etc.)

- » **Mehrarbeit** (bis 8,5 h täglich, bis 90 h/Doppelwoche, vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats darf nicht überschritten werden)
- » **Nachtarbeit** (Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist für Schwangere grundsätzlich verboten (gilt für alle Branchen ab Bekanntwerden der Schwangerschaft); Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde zwischen 20 und 22 Uhr (nach § 28 MuSchG) und in besonders begründeten Einzelfällen auch nach 22 Uhr (nach § 29 MuSchG))
- » **Sonn- und Feiertagsarbeit** (Ausnahmen möglich)
- » **Alleinarbeit** (Schwangere muss jederzeit den Arbeitsplatz verlassen können oder Hilfe erreichen)

## ZU GEWÄHRLEISTEN:

- » **Arbeitsunterbrechung/Liegemöglichkeit** (geeigneten Bedingungen zum Hinlegen und Ausruhen → siehe Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“, Punkt 6 „Einrichtungen für schwangere Frauen und stillende Mütter“ abrufbar unter [www.baua.de](http://www.baua.de))
- » **Arbeitsplatzwechsel und/oder Freistellung durch betriebliches Beschäftigungsverbot bei unverantwortbarer Gefährdung** (wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind weder durch Umorganisieren der Aufgaben, noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann)

## MUTTERSCHUTZFRISTEN

Das Mutterschutzgesetz sieht folgende Schutzfristen vor:

- 6 Wochen vor der Entbindung (freiwillige Arbeitsleistung möglich)
- 8 Wochen nach der Entbindung

Die Frist verlängert sich auf 12 Wochen bei Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder bei Geburt eines Kindes mit Behinderung.

## GESTAFFELTE SCHUTZFRISTEN:

- ab 13. Schwangerschaftswoche: 2 Wochen
- ab 17. Schwangerschaftswoche: 6 Wochen
- ab 20. Schwangerschaftswoche: 8 Wochen

Die Schutzfrist beginnt am Tag nach der Fehlgeburt. Während dieser Zeit besteht Anspruch auf Mutterschaftsleistungen.

## HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN ZUM MUTTERSCHUTZ

### » Wann muss ich meinem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen?

Eine gesetzliche Pflicht zur sofortigen Mitteilung besteht nicht. Aus praktischen Gründen empfiehlt es sich jedoch, den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, damit Schutzmaßnahmen umgesetzt werden können.

### » Darf ich während der Schwangerschaft weiterarbeiten?

Ja. Ziel des Mutterschutzgesetzes ist grundsätzlich die sichere Weiterbeschäftigung. Erst wenn Gefährdungen nicht durch Anpassungen oder Versetzung vermieden werden können, kommt ein Beschäftigungsverbot in Betracht.

### » Was ist eine mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung?

Der Arbeitgeber muss prüfen, ob Gefährdungen für Mutter oder Kind bestehen. Dazu gehören körperliche Belastungen, Gefahrstoffe, Infektionsrisiken, Arbeitszeiten oder psychische Belastungen.

### » Welche Arbeitszeiten sind in der Schwangerschaft erlaubt?

Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonn- oder Feiertagsarbeit sind nur eingeschränkt möglich und müssen den gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzgesetzes entsprechen.

### » Was ist der Unterschied zwischen einem betrieblichen und einem ärztlichen Beschäftigungsverbot?

Ein betriebliches Beschäftigungsverbot wird vom Arbeitgeber ausgesprochen, wenn Arbeitsbedingungen eine Gefährdung darstellen. Ein ärztliches Beschäftigungsverbot wird von einem Arzt ausgesprochen, wenn gesundheitliche Gründe vorliegen; meist durch den Gynäkologen.

### » Habe ich während eines Beschäftigungsverbots Anspruch auf Gehalt?

Ja. Während eines Beschäftigungsverbots erhalten Beschäftigte Mutterschutzlohn. Dieser entspricht in der Regel dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten Monate.

» **Wie lange gelten die Mutterschutzfristen?**

Die gesetzliche Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen nach der Geburt. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

» **Gibt es Mutterschutz nach einer Fehlgeburt?**

Seit 2025 bestehen gestaffelte Mutterschutzfristen nach Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche. Die Dauer richtet sich nach der Schwangerschaftswoche zum Zeitpunkt der Fehlgeburt.

» **Darf mein Arbeitgeber mir während der Schwangerschaft kündigen?**

Nein. Während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

» **Kann ich mich beim Betriebsarzt beraten lassen?**

Ja. Der Betriebsarzt berät vertraulich zu gesundheitlichen Fragen, Arbeitsbedingungen und möglichen Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft.

Quellen:

Regierungspräsidium BW: Gesetzlicher Mutterschutz

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

Leitfaden zum Mutterschutz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mutterschutz im Krankenhaus: Leitfaden des Regierungspräsidiums BW







## WEITERE INFORMATIONEN ERHALTEN SIE

### **Universitätsklinikum Freiburg**

Betriebsärztlicher Dienst  
Breisacherstr. 86 b | Gebäude A5  
79110 Freiburg

Tel.: 0761 270-20100

Fax: 0761 270-20130

E-Mail: [arbeitsmedizin@uniklinik-freiburg.de](mailto:arbeitsmedizin@uniklinik-freiburg.de)

[www.uniklinik-freiburg.de/arbeitsmedizin](http://www.uniklinik-freiburg.de/arbeitsmedizin)

