

Mutterschutz in Hessen

Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz

Information für Arbeitgeberinnen,
Arbeitgeber, Ärztinnen und Ärzte

Inhalt

1.	Gesetzliche Grundlagen.....	2
2.	Verantwortung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers	3
2.1.	Schwangerschaftsmeldung an die Aufsichtsbehörde.....	3
2.2.	Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG.....	3
	Generelle Beschäftigungsbeschränkungen und –verbote sind durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zu initiieren	3
	Rangfolge der Schutzmaßnahmen.....	4
	Gestaltung von Ruhemöglichkeiten.....	4
2.3.	Freistellung zum Stillen	5
2.4.	Kündigungsschutz	6
3.	Aufgabe der Ärztin/des Arztes	6
4.	Hinweise.....	7
4.1.	Weitere Informationen.....	8
4.2.	Gesetze, Verordnungen	8
5.	Impressum.....	9
6.	Zuständige Behörden	10

1. Gesetzliche Grundlagen

Schwangere und stillende Frauen werden durch das Mutterschutzgesetz vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz sowie vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt.

Das Mutterschutzgesetz gilt nicht nur für Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis, sondern auch für Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Frauen mit Behinderung in einer Werkstatt für Behinderte, Entwicklungshelferinnen, Frauen in Jugend- und Bundesfreiwilligendienst und Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

Es gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, Arbeitsverhältnissen in der Probezeit, Ausbildungsverhältnissen und sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen (Mini-Job).

Für Schülerinnen und Studentinnen tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Schul- oder Ausbildungsträger.

Die schwangere oder stillende Frau soll der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie schwanger ist oder stillt (§ 15 MuSchG). Nur dann kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

Selbstständige schwangere oder stillende Frauen fallen nicht unter die gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzgesetzes. Trotzdem können die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote auch für diese Personengruppe hilfreiche Informationen zum Schutz bieten.

2. Verantwortung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

2.1. Schwangerschaftsmeldung an die Aufsichtsbehörde

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat das [zuständige Regierungspräsidium \(siehe Seite 10\)](#) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ihr/ihm eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt. Diese Mitteilungspflicht für die stillende Frau entfällt, wenn sie/er bereits die Schwangerschaft der Aufsichtsbehörde angezeigt hat.

Ein Vordruck für die Benachrichtigung an das zuständige Regierungspräsidium, der Zugang zum [Online-Anzeigeverfahren](#) und weiteres Informationsmaterial sind auf der Internetseite der [Arbeitswelt Hessen](#) zu finden.

2.2. Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt in zwei Stufen: die **anlassunabhängige** Gefährdungsbeurteilung (1. Stufe) und die **anlassbezogene** Gefährdungsbeurteilung (2. Stufe).

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber im Voraus (anlassunabhängig) für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind an diesem Arbeitsplatz oder in diesem Bereich ausgesetzt ist oder sein kann.

Sobald die Frau ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber davon unterrichtet hat, dass sie stillt, muss sie/er im Rahmen der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung die in Stufe 1 ermittelten erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und umsetzen. Zudem hat sie/er der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

[Generelle Beschäftigungsbeschränkungen und –verbote sind durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zu initiieren](#)

Die generellen Beschäftigungsverbote und -beschränkungen knüpfen an die Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben an. Solche Beschränkungen betreffen in der Regel die Arbeitszeitgestaltung (Verbot der Nachtarbeit, der Mehrarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit) und Gefährdungen, wie z. B. durch Gefahrstoffe, Strahlen, Hitze,

Kälte, Lärm, Infektionserreger, ergonomische Fehlbelastungen und besondere Unfallgefahren. Die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden Schutzmaßnahmen hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber in eigener Verantwortung zu veranlassen und auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren.

Die Entscheidung über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen für eine schwangere oder stillende Frau ist eine Einzelfallentscheidung, die von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, ggf. unter Beteiligung seiner Betriebsärztin bzw. seines Betriebsarztes, in Kenntnis des konkreten Arbeitsplatzes getroffen werden muss.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Falls die Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder des Kindes ergibt, muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen umgestalten. Ist dies nicht möglich oder wegen des unverhältnismäßigen Aufwands nicht sinnvoll, ist die betroffene Arbeitnehmerin auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen. Ist auch eine Umsetzung nicht möglich oder nicht sinnvoll, darf sie/er als letzte Konsequenz die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen (§ 13 MuSchG, sog. betriebliches Beschäftigungsverbot).

Auch ein teilweises betriebliches Beschäftigungsverbot ist möglich. Ziel ist, der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten unter Gewährleistung ihres Schutzes und des Schutzes ihres Kindes zu ermöglichen und eine vollständige Freistellung von der Arbeit möglichst zu vermeiden. **Die erforderlichen Schutzmaßnahmen - also Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Umsetzung oder betriebliches Beschäftigungsverbot - hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von sich aus und in eigener Verantwortung zu treffen; hierzu bedarf es keines Attests einer Ärztin/eines Arztes und auch keiner behördlichen Feststellung.**

Gestaltung von Ruhemöglichkeiten

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Sie/Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann (§ 9 Abs. 3 MuSchG).

Auch wenn das Mutterschutzgesetz nicht im Einzelnen regelt, wo eine Frau ihr Kind am Arbeitsplatz stillen oder Milch abpumpen bzw. lagern soll, hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Frau dafür einen geeigneten hygienisch einwandfreien Raum bzw. eine hygienisch einwandfreie Kühlmöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Wenn es in dem Betrieb nicht möglich sein sollte, das Kind unter geeigneten Bedingungen zu stillen, hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Frau ggf. zum Stillen außerhalb des Betriebes freizustellen.

Die Anforderungen an eine solche Einrichtung sind in der Technischen Regel für Arbeitsstätten ([ASR A4.2](#)) konkreter beschrieben. Hiernach muss eine solche Einrichtung am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz befinden. An den Raum selbst werden u. a. folgende Anforderungen gestellt:

- muss leicht und sicher erreichbar sein,
- in 5 Minuten erreichbar sein,
- keine „Betriebsstörungen“,
- Sichtverbindung (Fenster) nach außen,
- möglichst ausreichend Tageslicht und ausreichende Beleuchtung,
- gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur von mindestens +21 °C bis zu einer Soll-Temperatur von +26 °C,
- gesundheitlich zuträgliche Atemluft (durch z. B. Lüftungsmöglichkeiten oder technische Raumlüftung) und
- Gewährleistung der Privatsphäre bei der Nutzung des Raums.

Die Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen müssen gepolstert und mit einem wasch- oder wegwerfbaren Belag ausgestattet sein.

Wenn die vorgenannten Anforderungen erfüllt werden, dann kann z. B. auch eine Behandlungs- oder Krankenliege genutzt werden. Besonders zu beachten ist hierbei jedoch, dass die Privatsphäre bei der Nutzung zu gewährleisten ist und die Liege jederzeit genutzt werden kann. Dies könnte z. B. in Räumen mit Publikumsverkehr problematisch werden.

2.3. Freistellung zum Stillen

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Frau auf Verlangen für die zum Stillen oder Abpumpen erforderliche Zeit freizustellen. Diese Freistellung beträgt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.

Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden kann die Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten verlangen. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Durch diese Freistellung darf der Frau kein Entgeltausfall entstehen. Die Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie dürfen auch nicht auf die Ruhepausen angerechnet werden.

Dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung ist auf die ersten zwölf Monate begrenzt. Ab dem 1. Geburtstag des Kindes hat die Frau keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung mehr. Möchte sie nach dem 1. Geburtstag des Kindes auch weiterhin zum Stillen oder Abpumpen freigestellt werden, muss die Frau dies mit ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber klären.

2.4. Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Der gleiche Kündigungsschutz gilt bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche (Kündigungsschutzfristen).

Das Kündigungsverbot für die Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber gilt nur dann, wenn ihr/ihm zum Zeitpunkt der Kündigung die

- Schwangerschaft,
- Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder
- Entbindung

bekannt ist oder die Frau ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung davon in Kenntnis setzt. Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen. Der Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn die Frau selbst von der Schwangerschaft noch nichts wusste oder noch nicht sicher war, ob sie schwanger ist. Die entsprechende Unterrichtung an ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber nach Zugang der Kündigung muss so schnell wie möglich erfolgen.

3. Aufgabe der Ärztin/des Arztes

Sieht eine Ärztin/ein Arzt bei der schwangeren Frau oder des Kindes diese Gefährdung, so kann sie/er mit einem ärztlichen Zeugnis ein Beschäftigungsverbot aussprechen (§ 16 MuSchG, sog. ärztliches Beschäftigungsverbot).

Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes ist bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet; es muss noch keine Schädigung eingetreten sein.
- Ausschlaggebend in Abgrenzung zum betrieblichen Beschäftigungsverbot ist das Zusammenwirken der individuellen Konstitution der Schwangeren mit den Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben. Hier ist immer der Einzelfall mit seinen spezifischen schwangerschaftsbedingten (nicht krankheitsbedingten) Gefährdungen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit zu betrachten. Reichen die Informationen zu den Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben der Frau nicht aus, so kann die Ärztin/der Arzt in eigener Verantwortung weitere Informationen zu den Arbeitsbedingungen bei der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder der Aufsichtsbehörde einholen.
- Sofern die fachkundige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers noch aussteht und aus ärztlicher Sicht bei Weiterbeschäftigung Gefahren für Leben oder Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kind bestehen, kann die Ärztin/der Arzt bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen (BAG Urteil vom 11. November 1998, 5 AZR 49/98).

- Es liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor. Vielmehr handelt es sich um eine „gesunde“ Schwangere mit „normalen Beschwerden“ in der Schwangerschaft. Dies kommt z. B. in Betracht bei Übelkeit (wenn ein bestimmter Geruch am Arbeitsplatz die Übelkeit auslöst), Rückenschmerzen, Risikoschwangerschaft, schwerwiegender psychischer Belastung, die durch Arbeitsaufgaben und Arbeitsumfeld ausgelöst werden. Die genannten Beschwerden oder Risiken rechtfertigen jedoch nur dann ein individuelles Beschäftigungsverbot, wenn sie nicht als krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit einzustufen sind.
- Bei Beschäftigungsverboten allein wegen des Wegerisikos besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn (BAG Urteil vom 7. August 1970, 3 AZR 484/69).

Folgendes sollte attestiert werden:

- Inhalt, Umfang und Dauer der Beschäftigungsverbote und -beschränkungen. Es besteht die Möglichkeit ein vollständiges (jede Tätigkeit ist untersagt) oder ein teilweises Beschäftigungsverbot (nur bestimmte Tätigkeiten sind untersagt, die Arbeitszeit wird begrenzt o. ä.) auszusprechen. Ein Beispiel für ein teilweises Beschäftigungsverbot ist die Reduzierung der bisherigen täglichen 8-stündigen Arbeitszeit auf 4 Stunden oder die Vorgabe, die Frau nur noch im Sitzen zu beschäftigen.
- Die konkreten Gefährdungen sollten angegeben werden. Bei der Angabe konkreter Gefährdungen ist die ärztliche Schweigepflicht (keine Befunde, Diagnosen) einzuhalten.
- Die Ärztin/der Arzt hat der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber ggf. auf Nachfrage, mitzuteilen, von welchen tatsächlichen Arbeitsbedingungen sie/er bei der Attestierung des individuellen Beschäftigungsverbot ausgingen ist (z. B. Tätigkeit als Sachbearbeiterin im Büro oder als Krankenschwester in der ambulanten Krankenpflege). Bei ernsthaften Zweifeln an der Richtigkeit des Attests kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber (unter Beachtung des Rechts der Frau auf freie Arztwahl) eine Nachuntersuchung durch eine andere Ärztin / einen anderen Arzt verlangen.

Eine schwangere Frau darf nicht beschäftigt werden, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 16 Abs. 1 MuSchG). Eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. (§ 16 Abs. 2 MuSchG). Das Verbot wird mit der Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin wirksam. **Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat das Beschäftigungsverbot wirksam umzusetzen.**

4. Hinweise

Schwangere und stillende Frauen haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anspruch auf Zahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

(§§ 18 und 21 MuSchG). Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber am U2-Verfahren nach dem [Aufwendungsausgleichsgesetz \(AAG\)](#) teil. Danach kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Leistungen, die sie/er nach MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen oder der Minijob-Zentrale geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen und die Minijob-Zentrale.

Mögliche Ansprechpartner bei offenen Fragen zum Einsatz schwangerer und stillender Frauen sind die Betriebsärztin/der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und die Aufsichtsbehörde.

4.1. Weitere Informationen

[Ausschuss für Mutterschutz](#)



[Arbeitshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Schwangeren nach dem Mutterschutzgesetz](#)



4.2. Gesetze, Verordnungen

[Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium \(Mutterschutzgesetz - MuSchG\)](#)



[RICHTLINIE 92/85/EWG DES RATES vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz](#)



5. Impressum

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden
soziales.hessen.de
arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung:
Günter Foth (Regierungspräsidium Gießen)
Timo Mänz (Regierungspräsidium Kassel)
Rehanah Alp (Regierungspräsidium Darmstadt)
Frank Heldt (HMSI)
V.i.S.d.P.: Matthias Schmidt (HMSI)
Stand: Juni 2024

6. Zuständige Behörden

Aufsichtsbehörden	Zuständigkeitsbereiche
Regierungspräsidium Darmstadt https://rp-darmstadt.hessen.de/	
Standort Darmstadt Telefon: 06151 12-4001 E-Mail: arbeitsschutz@rpda.hessen.de	Stadt Darmstadt, Landkreise Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Offenbach und Odenwaldkreis
Standort Frankfurt am Main Telefon: 069 2714-0 E-Mail: arbeitsschutz@rpda.hessen.de	Stadt Frankfurt am Main, Main-Kinzig-Kreis, Stadt Offenbach am Main, Wetteraukreis
Standort Wiesbaden Telefon: 0611 3309-2545 E-Mail: arbeitsschutz@rpda.hessen.de	Stadt Wiesbaden, Hochtaunuskreis, Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis
Regierungspräsidium Gießen https://rp-giessen.hessen.de/	
Standort Gießen Telefon: 0641 303-3237 E-Mail: arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Landkreise Gießen, Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Standort Hadamar Telefon: 0641 303-8600 E-Mail: arbeitsschutz-hadamar@rpgi.hessen.de	Landkreise Limburg-Weilburg und Lahn-Dill
Regierungspräsidium Kassel https://rp-kassel.hessen.de/	
Telefon: 0561 106-2788 E-Mail: arbeitsschutz@rpks.hessen.de	Stadt Kassel, Landkreise Kassel, Fulda, Hersfeld-Rotenburg, Schwalm-Eder, Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner