



// Zukunftsministerium  
*Was Menschen berührt.*

# Beschäftigungsverbote für schwangere und stillende Frauen

*Hinweise für Arbeitgeber  
schwangere und  
stillende Frauen*

Schwangere und stillende Frauen in Beschäftigung, betrieblicher Berufsausbildung und im Studium, genießen einen besonderen Schutz. Durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sollen sie vor Bedingungen am Arbeitsplatz geschützt werden, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden können. Gleichzeitig sollen sie vor finanziellen Einbußen aufgrund von Beschäftigungsverboten bewahrt werden.

Diese Hinweise enthalten Informationen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, zu den Beschäftigungsverboten sowie zu den finanziellen Leistungen bei Beschäftigungsverboten.

### **Gefährdungsbeurteilung**

Nach § 10 Abs. 1 MuSchG hat der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, die eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Er hat unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdungen im Vorfeld zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG erforderlich sein wird oder
- c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird (betriebliches Beschäftigungsverbot).

Diese präventiven mutterschutzrechtlichen Maßnahmen müssen unabhängig („anlasslos“) davon vorgenommen werden, ob eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt wird. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen sind erforderlichenfalls die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt mit hinzuzuziehen.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und dem Bedarf an Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen werden muss.

Damit die notwendigen Schutzmaßnahmen rechtzeitig getroffen werden können, ist es wichtig, dass eine schwangere Frau den Arbeitgeber informiert, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist und eine stillende Frau dem Arbeitgeber alsbald mitteilt, dass sie stillt.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Das Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnah-

men sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG entsprechend § 9 Abs. 1 MuSchG ggf. unverzüglich „anlassbezogen“ zu konkretisieren (z. B. wegen Infektionsgefährdung) und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen, deren Bedarf er im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermittelt hat. Der Arbeitgeber hat die Frau über die Gefährdungsbeurteilung und über die für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren und ihr ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot eines Gesprächs über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG).

### **Betriebliches Beschäftigungsverbot**

Beispiele für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen und einem betrieblichen Beschäftigungsverbot unterliegen können, sind in den §§ 11 und 12 MuSchG aufgeführt.

Ergibt sich aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dass die gesamten bzw. einzelnen Tätigkeiten unter ein oder mehrere betriebliche Beschäftigverbote fallen, darf die geschützte Frau mit diesen Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Die betrieblichen Beschäftigverbote treten unmittelbar kraft Gesetz ein. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber je nach Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung einer ggf. notwendigen „anlassbezogenen“ Konkretisierung eigenverantwortlich festlegen muss, welche Schutzmaßnahmen für die geschützte Frau erforderlich sind, bzw. mit welchen zulässigen Arbeiten er die geschützte Frau ggf. weiterbeschäftigen darf oder ob er sie umsetzen oder letztlich ganz oder teilweise freistellen muss. Kann der Arbeitgeber die möglichen unverantwortbaren Gefährdungen, die von den bisherigen Tätigkeiten der geschützten Frau ausgegangen sind, nicht durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder einem innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel beseitigen, muss er die geschützte Frau ganz oder teilweise freistellen. Besteht die Möglichkeit einer teilweisen Weiterbeschäftigung, hat diese Vorrang vor einer völligen Freistellung.

Für eine Freistellung (ganz oder teilweise) einer schwangeren oder stillenden Frau aufgrund eines betrieblichen Beschäftigverbotes bedarf es weder eines ärztlichen Zeugnisses oder einer Anordnung der Aufsichtsbehörde (in Bayern die Gewerbeaufsichtsämter bei den

Regierungen). Die vollständige oder teilweise Freistellung erfolgt in eigener Verantwortung des Arbeitgebers.

Zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot (vollständige oder teilweise Freistellung gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) kommt es nach dem MuSchG nur, wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für seine schwangere oder stillende Mitarbeiterin oder deren Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Es müssen zunächst alle zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Mitarbeiterin weiter zu beschäftigen. Das betriebliche Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von unverantwortbaren Gefährdungen für die Mitarbeiterin oder ihr Kind erforderlich ist.

Die Weiterbeschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Umsetzung hat grundsätzlich Vorrang vor einer Freistellung.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

Aufgaben der Gewerbeaufsichtsämter im Zusammenhang mit dem Vollzug des MuSchG sind u. a. die Beratung und Information der schwangeren und stillenden Frau sowie der Arbeitgeber. Die Aufsichtsbehörde kann im Zweifelsfall anordnen, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind und bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen verbieten (vgl. § 29 Abs. 3 Nrn. 5 und 7 MuSchG). Diesbezügliche Amtshandlungen sind grundsätzlich kostenpflichtig.

### **Ärztliches Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit**

Klagt die Schwangere über Beschwerden, die auf der Schwangerschaft beruhen, so kommt es darauf an, ob es sich um einen krankhaften Zustand handelt, der zur Arbeitsunfähigkeit führt. Kann dies bejaht werden, ist eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Haben die Beschwerden dagegen keinen Krankheitswert oder führen sie nach ärztlichem Urteil nicht zur Arbeitsunfähigkeit, so kommt die Erteilung eines ärztlichen Beschäftigungsverbotes in Betracht. Die Erhebung von Befunden und deren Bewertung liegt im Entscheidungsspielraum des Arztes. Der Arzt hat in jedem Fall zu entscheiden, ob ein Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG ausgesprochen werden muss oder ob eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird durch ein ärztliches Zeugnis festgestellt, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Diese Regelung gibt dem behandelten Arzt die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeiten im Hinblick auf die individuelle gesundheitliche Situation der schwangeren Frau bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr

ausgeübt werden dürfen. Der Entscheidungsspielraum des Arztes erstreckt sich von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Beschäftigung.

Die Arbeit, die nach ärztlichem Zeugnis nicht oder nur in beschränktem Umfang von der Schwangeren ausgeübt werden darf, kann zwar im allgemeinen als ungefährlich eingeschätzt werden, für die Schwangere individuell jedoch zu Beschwerden führen, die ihre Gesundheit oder die des Kindes gefährden. Von dieser Regelung des § 16 Abs. 1 MuSchG kann z. B. bei unstillbarem Erbrechen, Schwangerschaftstoxikose ,bei erheblicher psychischer Belastung oder bei den so genannten normalen Schwangerschaftsbeschwerden, wie z. B. morgendlicher Übelkeit, Gebrauch gemacht werden.

Auch nach der Entbindung kann ein Arzt ein ärztliches Beschäftigungsverbot feststellen und ein ärztliches Zeugnis darüber ausstellen, wenn die Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist (§ 16 Abs. 2 MuSchG).

**Das vom Arzt ausgesprochene ärztliche Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Die Kosten des Attestes trägt die Mutter.**

Der Arbeitgeber muss die Gelegenheit haben, individuelle Gefahrenquellen, die der Beschäftigung entgegenstehen, zu beseitigen. Das ärztliche Zeugnis ist daher klar abzufassen und die voraussichtliche Geltungsdauer und der Umfang, d. h. die begrenzte Arbeitsmenge bzw. die Art der untersagten Tätigkeit möglichst genau und mit allgemein verständlichen Angaben darzustellen, sofern die Beschäftigung nicht generell untersagt wird. Auf Nachfrage des Arbeitgebers muss der Arzt mitteilen, von welchen Arbeitsbedingungen der Schwangeren er bei der Ausstellung des Attestes ausgegangen ist.

Bei Zweifel an der Richtigkeit des Attestes kann der Arbeitgeber eine Nachuntersuchung durch einen anderen Arzt verlangen. Die schwangere Frau hat hierbei freie Arztwahl. Die Kosten für die Nachuntersuchung hat der Arbeitgeber zu tragen. Bis zur Vorlage des zweiten Attestes darf die Arbeitnehmerin nur entsprechend dem ursprünglichen Attest beschäftigt werden.

Selbst mit Zustimmung der Arbeitnehmerin darf der Arbeitgeber sie nicht entgegen des ärztlichen Beschäftigungsverbotes beschäftigen. Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist so lange zu beachten, wie das zugrunde liegende Attest nicht widerrufen wird.

Finanzielle Interessen der Arbeitnehmerin oder anderer Beteiligter dürfen nicht dazu führen dass anstatt einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Zeugnis über ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgestellt wird

### **Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot**

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür, dass die schwangere Frau mit Tätigkeiten beschäftigt wird, die im Allgemeinen unter ein betriebliches Beschäftigungsverbot fallen bzw. von denen Gefahren für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen können, so darf der Arzt bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein ärztliches Zeugnis über ein vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot ausstellen. Falls notwendig, kann der Arzt das zuständige Gewerbeaufsichtsamt über ein ausgesprochenes vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot in Kenntnis setzen. Sobald dem Arbeitgeber dieses Zeugnis durch die schwangere Frau zugeht, hat er umgehend eine Überprüfung der möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Für die Klärung durch den Arbeitgeber ist das vorläufige ärztliche Beschäftigungsverbot durch den Arzt zeitlich ausreichend zu befristen (z. B. auf zwei Wochen).

### **Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten**

Finanzielle Nachteile dürfen der Frau durch die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Maßnahmen, unabhängig ob es sich um ein betriebliches oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot handelt, nicht entstehen. Während der Zeit, in der die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt ist, hat die Frau Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist (§ 18 MuSchG – sog. Mutterschutzlohn).

Jeder Arbeitgeber hat im Rahmen des U2 Verfahrens einen Anspruch auf Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen, unabhängig davon, wie viel Arbeitnehmer er im Betrieb beschäftigt (vgl. § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG). Die Mutterschaftsaufwendungen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG) werden dem Arbeitgeber unabhängig davon erstattet, ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot vorliegt.

Zuständig für die Erstattung der Mutterschaftsaufwendungen ist (vgl. § 2 Abs. 1 AAG)

- die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist,
- bei geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) die „Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“ (Bundesknappschaftsversicherung),

- bei privatversicherten Arbeitnehmerinnen die Kasse, an die die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Bei Fragen zum Erstattungsbetrag im Rahmen des U2-Verfahrens wenden Sie sich bitte an die o. g. zuständige Stelle.

Die Erstattung muss nach erfolgter Zahlung der Mutterschaftsaufwendungen vom Arbeitgeber beantragt werden (vgl. § 2 Abs. 2 AAG). Antragsformulare sind auf den Internetseiten der meisten Krankenkassen verfügbar.

### **Hinweis**

Verstöße gegen Beschäftigungsverbote und die Meldeverpflichtung nach § 27 MuSchG können Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten darstellen und entsprechend geahndet werden. Meldeformulare finden sich auf den Internetseiten der Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen.

**Weitere Auskünfte erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:**

**Regierung von Oberbayern, Gewerbeaufsichtsamt**

Heißstraße 130, 80797 München, Tel.: 089 2176-1,  
Fax: 089 2176-3102, [www.regierung.oberbayern.de](http://www.regierung.oberbayern.de)

**Regierung von Niederbayern, Gewerbeaufsichtsamt**

Gestütstraße 10, 84028 Landshut, Tel.: 0871 808-01,  
Fax: 0871 808-1799, [www.regierung.niederbayern.bayern.de](http://www.regierung.niederbayern.bayern.de)

**Regierung der Oberpfalz, Gewerbeaufsichtsamt**

Ägidienplatz 1, 93047 Regensburg, Tel.: 0941 5680-0,  
Fax: 0941 5680-1799, [www.regierung.oberpfalz.bayern.de](http://www.regierung.oberpfalz.bayern.de)

**Regierung von Oberfranken, Gewerbeaufsichtsamt**

Oberer Bürglaß 34-36, 96450 Coburg, Tel.: 09561 7419-0,  
Fax: 09561 7419-100, [www.regierung.oberfranken.bayern.de](http://www.regierung.oberfranken.bayern.de)

**Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt**

Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, Tel.: 0911 928-0,  
Fax: 0911 928-2999, [www.regierung.mittelfranken.bayern.de](http://www.regierung.mittelfranken.bayern.de)

**Regierung von Unterfranken, Gewerbeaufsichtsamt**

Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg, Tel.: 0931 380-00,  
Fax: 0931 380-1803, [www.regierung.unterfranken.bayern.de](http://www.regierung.unterfranken.bayern.de)

**Regierung von Schwaben, Gewerbeaufsichtsamt**

Morellstraße 30d, 86159 Augsburg, Tel.: 0821 327-01,  
Fax: 0821 327-2700, [www.regierung.schwaben.bayern.de](http://www.regierung.schwaben.bayern.de)



[www.zukunftsministerium.bayern.de](http://www.zukunftsministerium.bayern.de)



Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung erfahren? BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 089 1222 20 oder per E-Mail unter [direkt@bayern.de](mailto:direkt@bayern.de) erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für  
Familie, Arbeit und Soziales  
Winzererstr. 9, 80797 München  
E-Mail: [oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de)  
Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470  
Mo. bis Fr. von 9.30 bis 11.30 Uhr, Mo. bis Do. von 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr  
E-Mail: [Buergerbuero@stmas.bayern.de](mailto:Buergerbuero@stmas.bayern.de)

**Hinweis:** Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.