



# Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN  
Fachgruppe Mutterschutz

## **Mutterschutz Frage- und Antwortkatalog für Arbeitgeber**

### Inhalt

Meine Mitarbeiterin hat ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Was muss ich tun?

Wie mache ich eine Meldung an die Aufsichtsbehörde und wann?

Was geschieht, wenn ich die Meldung gem. § 5 MuSchG nicht mache?

Muss ich eine Gefährdungsbeurteilung machen?

Wie führe ich eine Gefährdungsbeurteilung durch?

Meine Mitarbeiterin hat ein vorläufiges Beschäftigungsverbot vorgelegt. Was muss ich tun?

MuSchG alt (019.12/2017)

## **Meine Mitarbeiterin hat ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Was muss ich tun?**

1. Mitteilung an die Aufsichtsbehörde (In Baden-Württemberg die Fachgruppen Mutterschutz in den Regierungspräsidien)
2. Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz der werdenden Mutter durchführen
3. Erforderliche Schutzmaßnahmen ergreifen / anordnen
4. Evtl. Durchschnittsverdienst nach § 11 MuSchG zahlen und
5. Antrag auf Erstattung nach dem AAG stellen (U2-Verfahren)

## **Wie mache ich eine Meldung an die Aufsichtsbehörde und wann?**

Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. (§ 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG).

Die Mitteilung kann formlos erfolgen; das Gesetz schreibt keine bestimmte Form vor. Wir empfehlen aber den - bei den Regierungspräsidien in Baden Württemberg einheitlichen - Meldebogen, den Sie auf unserer Homepage herunterladen können.

Auf Verlangen des Arbeitgebers soll die Arbeitnehmerin das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 MuSchG)

## **Was geschieht, wenn ich die Meldung gem. § 5 MuSchG nicht mache?**

Wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig der Vorschrift des § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG über die Benachrichtigung zuwiderhandelt, handelt er ordnungswidrig (§ 21 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG).

Es kann ein Bußgeldverfahren mit Anhörung eingeleitet werden.

Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

## **Muss ich eine Gefährdungsbeurteilung machen?**

**Ja.**

Die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz - verordnet von der Bundesregierung unter anderem aufgrund des § 2 Abs. 4 Nr. 2 und des § 4 Abs. 4 des Mutterschutzgesetzes - bestimmt, dass der Arbeitgeber rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen muss.

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

(§1 Abs. 1 u. 2 der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz)

### Wie führe ich eine Gefährdungsbeurteilung durch?

Aus der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz ergibt sich, dass die **Beurteilung der Arbeitsbedingungen** erfolgen muss, um alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter sowie alle Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerin abzuschätzen. Dabei bleiben alle Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz unberührt.

Die Beurteilung ist **rechtzeitig** vom Arbeitgeber vorzunehmen. Er kann zuverlässige und fachkundige Personen damit beauftragen, diese Aufgabe in eigener Verantwortung durchzuführen. Außerdem sind die zu ergreifenden **Schutzmaßnahmen zu bestimmen**, wenn die Beurteilung ergibt, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerin gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind.

Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverbote sind **in dieser Reihenfolge** zu treffen:

1. Die Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls die Arbeitszeiten sind so umzugestalten, dass eine Gefährdung ausgeschlossen ist. Ist dies nicht möglich oder wegen des damit verbundenen Aufwandes nicht zumutbar, so ist
2. ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Ist dies ebenfalls nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist
3. die Arbeitnehmerin von der Arbeit frei zu stellen.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die werdende oder stillende Mutter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu **unterrichten**, und zwar über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen.

Wenn ein Betriebs-/Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist, so ist dieser/diese ebenfalls zu unterrichten. Eine formlose Unterrichtung reicht aus. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie weitergehende Pflichten nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

## Meine Mitarbeiterin hat ein vorläufiges Beschäftigungsverbot vorgelegt. Was muss ich tun?

1. Führen Sie eine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz der werdenden Mutter durch und ordnen Sie die notwendigen Schutzmaßnahmen an. Beteiligen Sie die werdende Mutter / einen Betriebsarzt / die Fachkraft für Arbeitssicherheit / eventuell den Betriebsrat.

Lesen Sie dazu bitte §§ 1 - 4 der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz.

Formulare finden Sie auf unserer Homepage.

Auch eine Beratung durch das Regierungspräsidium ist möglich.

2. Unterrichten Sie Ihre Arbeitnehmerin über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die getroffenen Schutzmaßnahmen sowie die eventuell mögliche Wiederaufnahme der Tätigkeit mit genauem Datum.
3. Benachrichtigen Sie auch das Regierungspräsidium über die getroffene Schutzmaßnahme (Änderung Arbeitsbedingungen / Umsetzung / Freistellung).

Gibt es Uneinigkeit mit der Arbeitnehmerin über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, können Sie die Aufsichtsbehörde zur Beratung und/oder Entscheidung hinzuziehen.

### Hinweis:

Sie benötigen für die Umsetzung der Schutzmaßnahmen **nicht** das Einverständnis des Frauenarztes oder der Aufsichtsbehörde, da Sie aufgrund der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz zur Gefährdungsbeurteilung und dem Handeln je nach Ergebnis verpflichtet sind.

Die Erstattung des Durchschnittsverdienstes nach § 11 MuSchG (sog. U2-Verfahren) ist geregelt im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) - §§ 1 u. 2.