



# Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

# Merkblatt

## Beschäftigungsverbote, Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit

Mit dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) sollen Frauen vor und nach der Entbindung mehr Flexibilität bzw. einen größeren Spielraum im Rahmen der Einteilung ihrer Arbeitszeit erhalten, weshalb Arbeitsverbote gegen den Willen der Frau nicht ohne Weiteres möglich sind.

### 1 Beschäftigungsverbote

Das MuSchG unterscheidet zwischen generellen sowie individuellen Beschäftigungsverboten – und zwar vor bzw. nach der Entbindung. Diese dienen dem Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind und untersagen dem Arbeitgeber die tatsächliche Beschäftigung der Frau. Folgende Beschäftigungsverbote bestehen:

#### 1.1 Beschäftigungsverbot vor der Geburt

- Nach § 3 Abs. 1 MuSchG darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Eine Ausnahme ist zu machen, wenn sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung sollte eindeutig, möglichst schriftlich, erfolgen und kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.
- Für die Berechnung der Schutzfrist ist der voraussichtliche vom Arzt, von einer Hebamme oder einem Entbindungspfleger ermittelte Tag der Entbindung maßgebend. Der Termin kann – z. B. nach einer Ultraschalluntersuchung – korrigiert werden. Entbindet die Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist entsprechend.

#### 1.2 Beschäftigungsverbot nach der Entbindung

Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Diese Schutzfrist verlängert sich auf zwölf Wochen

- bei Frühgeburten, d. h. bei der Entbindung eines Kindes mit einem Geburtsgewicht von weniger als 2.500 g,
- bei Mehrlingsgeburten,
- wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung i. S. v. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird und die Mutter die Verlängerung unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung beantragt.

Erfolgt die Entbindung vor dem errechneten Termin, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist.

#### Hinweis:

Das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung ist zwingend und steht nicht zur Disposition der Mutter. Hiervon gibt es zwei Ausnahmen:

- Das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung ist disponibel für Schülerinnen und Studentinnen (§ 3 Abs. 3 MuSchG). Die Ausbildungsstelle darf diese auf ihr ausdrückliches Verlangen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung während der Schutzfrist tätig werden lassen. Diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.
- Im Falle des Todes des Kindes kann die Schutzfrist auf zwei Wochen verkürzt werden, wenn die Frau dies unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, welche die vorzeitige Wiedereinstellung bestätigen muss, verlangt (§ 3 Abs. 4 MuSchG). Dieses Einverständnis kann jederzeit und formlos für die Zukunft widerrufen werden.

#### 1.3 Ärztliche Beschäftigungsverbote

Das MuSchG regelt zwei Sorten von ärztlichen Beschäftigungsverboten – nämlich ein solches während der Schwangerschaft (§ 16 Abs. 1 MuSchG) und ein solches in den ersten Monaten nach der Entbindung (§ 16 Abs. 2 MuSchG).

- Soweit nach einem ärztlichen Zeugnis die Gesundheit der Mutter oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist, darf der Arbeitgeber die schwangere Frau nicht beschäftigen, selbst wenn sie hiermit einverstanden ist. Die Bescheinigung einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ist nicht ausreichend. Der Arzt hat einen Entscheidungsspielraum, ob er ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot oder ein teilweises (zeitlich befristetes oder aufgabenbezogenes) Beschäftigungsverbot attestiert. Die Gefährdung aufgrund des Weges zur Arbeit kann keine Grundlage für ein Beschäftigungsverbot sein. Bestehen begründete Bedenken seitens des Arbeitgebers, gebietet es die arbeitsvertragliche Treuepflicht, sich noch von einem weiteren Arzt untersuchen zu lassen.
- Sofern die Mutter nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Abs. 2 MuSchG nach ärztlichem Zeugnis noch nicht voll leistungsfähig ist, darf der Arbeitgeber diese nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Das Zeugnis soll konkret die unzulässigen Tätigkeiten bescheinigen. Ist ein Wechsel zu leichteren Tätigkeiten möglich, liegt ein relatives Beschäftigungsverbot vor.

## 1.4 Betriebliche Beschäftigungsverbote

Das MuSchG regelt bestimmte betriebliche Beschäftigungsverbote, welche eine Gefährdung der werdenden Mutter ausschließen sollen.

- So sieht § 10 Abs. 3 MuSchG ein betriebliches Beschäftigungsverbot für Tätigkeiten vor, für welche der Arbeitgeber die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 2 Satz 1 MuSchG erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht festgelegt hat.
- § 11 MuSchG regelt, welche Tätigkeiten für schwangere Frauen unzulässig sind und von ihnen nicht ausgeübt werden dürfen. Zudem wird vorgegeben, welchen Arbeitsbedingungen schwangere Frauen nicht ausgesetzt werden dürfen. Eine vergleichbare Regelung findet sich in § 12 MuSchG für stillende Frauen.
- Nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht weiterbeschäftigen, wenn er unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG ausschließen kann.

### Hinweis:

Sobald ein Beschäftigungsverbot endet, hat die Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden (§ 25 MuSchG).

### Hinweis:

Während einer Pandemie wie z. B. COVID-19 müssen folgende Besonderheiten berücksichtigt werden:

- Bei hinreichendem Bezug zur beruflichen Tätigkeit der schwangeren oder stillenden Beschäftigten ist von einer Gefährdung im mutterschutzrechtlichen Sinn auszugehen, wenn der sich aus den jeweils geltenden Infektionsschutzvorgaben ergebende Schutzstandard wie z. B. Hygiene und Abstandsregeln nicht oder nur teilweise eingehalten werden kann.
- Maßgeblich für die Annahme einer unverantwortbaren Gefährdung im Hinblick auf die Pandemie sind die Infektionswahrscheinlichkeit für die schwangere oder stillende Beschäftigte und ihr Kind einerseits und die Schwere des möglichen Gesundheitsschadens andererseits.
- Eine unverantwortbare Gefährdung ist anzunehmen, wenn die Frau ihre berufliche Tätigkeit nicht unter Einhaltung der jeweils geltenden Infektionsschutzvorgaben ausüben kann.
- Bei Vorliegen einer unverantwortbaren Gefährdung muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen prüfen, von denen das Beschäftigungsverbot das letzte Mittel ist (vgl. Ausschuss für Mutterschutz beim BMFSFJ: „Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2“, Stand 02.09.2022, S. 6).

Fertigen Sie eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung an. Diese kann bei Bedarf von der Aufsichtsbehörde angefordert werden. Aus dieser sollte sich plausibel und nachvollziehbar Folgendes ergeben:

- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG
- sowie die festgelegten Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MuSchG

### Hinweis:

Auch nach der Aufhebung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zum 02.02.2023 und den Anpassungen im Infektionsschutzgesetz sind mögliche Gefährdungen und Schutzmaßnahmen nach § 11 Abs. 2 MuSchG für schwangere Frauen weiterhin zu prüfen. Schließlich lässt sich nach wie vor nicht ausschließen, dass COVID-19 negative Auswirkungen für Schwangere oder ihre Kinder hat.

Der Arbeitgeber muss die Gefährdung im Einzelfall durch eine Gefährdungsbeurteilung ermitteln. Es wird gegenwärtig weiterhin die Umsetzung bewährter Schutzmaßnahmen in Betrieben, Dienststellen und Ausbildungsstätten empfohlen, um Ansteckungen am Arbeitsplatz sowie in Hoch-/Schulen zu vermeiden und krankheitsbedingte Ausfälle zu reduzieren – u. a. mithilfe der AHA+L-Regel (= Abstand halten, Hygiene beachten, (Atemschutz-)Masken tragen, richtig lüften). Zusätzlich sollten besonders bei hohem Infektionsgeschehen betriebsbedingte Personenkontakte möglichst eingeschränkt und Maßnahmen zum Schutz vulnerabler Personen getroffen werden.

Hinsichtlich der Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen bietet der Ausschuss für Mutterschutz unverbindliche Handlungsempfehlungen unter: <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de> > Arbeitsergebnisse > FAQ (zuletzt aufgerufen am: 07.11.2023).

## 2 Verbot von Mehrarbeit

Um werdende und stillende Mütter vor Überbeanspruchung zu schützen, sieht § 4 MuSchG allgemeine Beschränkungen der Arbeitszeit vor. So dürfen

- volljährige Frauen nicht mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in einer Doppelwoche und
- minderjährige Frauen nicht mehr als 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten, wobei in die Doppelwoche die Sonntage eingerechnet werden.

Zudem darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigt werden, welche die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Monats übersteigt. Arbeitet die Frau für mehrere Arbeitgeber, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen (§ 4 Abs. 1 MuSchG).

### Hinweis:

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss zwingend eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden (§ 4 Abs. 2 MuSchG). Ausnahmen z. B. nach § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG finden keine Anwendung.

## 3 Verbot der Nachtarbeit

Schwangere oder stillende Frauen dürfen grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden (§ 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Auf Antrag des Arbeitgebers kann die Aufsichtsbehörde eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr genehmigen, wenn

- sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau und ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Das heißt, es muss gewährleistet sein, dass die Frau jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Der Arbeitgeber muss einen entsprechenden Antrag auf Genehmigung stellen und diesem insbesondere folgende Unterlagen beifügen:

- die Erklärung der Frau, dass sie mit einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr einverstanden ist
- ein entsprechendes ärztliches Zeugnis
- eine Dokumentation der Arbeitsbedingungen nach § 14 Abs. 1 MuSchG

### Hinweis:

Wichtig ist hierbei, dass die schwangere oder stillende Frau ihr Einverständnis zur Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

### Achtung: Sonderregelung für Schülerinnen und Studentinnen

Soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum abgeleistet wird, gilt für Schülerinnen und Studentinnen die Regelung in § 5 Abs. 2 MuSchG: Danach darf die Ausbildungsstelle Schülerinnen und Studentinnen an Ausbildungsmaßnahmen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

- sich diese dazu ausdrücklich bereit erklären,
- die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
- diesen in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Das heißt, es muss gewährleistet sein, dass die Frau jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

### Hinweis:

Auch schwangere oder stillende Schülerinnen und Studentinnen können ihr Einverständnis zur Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

## 4 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber schwangere oder stillende Frauen nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen (§ 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Dies ist nur dann möglich, wenn

- sich diese dazu ausdrücklich bereit erklären,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 ArbZG in Branchen, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit üblich ist, zugelassen ist,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Das heißt, es muss gewährleistet sein, dass die Frau jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

### Hinweis:

Die schwangere oder stillende Frau kann ihr Einverständnis zur Sonn- und Feiertagsarbeit jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

## Achtung: Sonderregelung für Schülerinnen und Studentinnen

Soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum abgeleistet wird, dürfen Schülerinnen und Studentinnen an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen, wenn

- sich diese dazu ausdrücklich bereit erklären,
- die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Das heißt, es muss gewährleistet sein, dass die Frau jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

### Hinweis:

Die Schülerinnen und Studentinnen können ihr Einverständnis zur Sonn- und Feiertagsausbildung ebenfalls jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

# Bestelloptionen



## Dokumentenmappe Mutterschutz und Elternzeit

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

☎ 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

✉ [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

[Jetzt bestellen](#)