

PersonalRAT

Schwangerschaft und Berufstätigkeit

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Arbeitsplatz und die Beschäftigung der werdenden bzw. stillenden Mutter so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die des (werdenden) Kindes nicht beeinträchtigt werden. Sobald werdende Mütter von ihrer Schwangerschaft wissen, sollten sie daher zu ihrem Schutz den Arbeitgeber in Kenntnis setzen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Auch stillende Mütter sollten den Arbeitgeber informieren.

Es ist untersagt, werdende und stillende Mütter, wie nachfolgend beschrieben, zu beschäftigen:

- mit Mehr- oder Überstundenarbeit,
- in der Nacht von 20:00 bis 06:00 Uhr,
- an Sonn- und Feiertagen,
- mit Arbeiten an giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise chronisch schädigenden Stoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird,
- mit Arbeiten an krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Stoffen,
- mit Tätigkeiten, bei denen sie Krankheitserregern ausgesetzt sind,
- mit Tätigkeiten unter Einwirkung physikalischer Schadfaktoren, wie Bewegen schwerer Lasten, Erschütterungen, Lärm, ionisierende Strahlung, extreme Kälte, Hitze oder Nässe.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Zuge einer Gefährdungsbeurteilung geeignete Schutzmaßnahmen, je nach Erfordernis, festzulegen. Außerdem ist vom Vorgesetzten das Formular „[Beschäftigung einer werdenden Mutter](#)“ auszufüllen und an das SG 4.6, Sachgebiet Arbeitssicherheit (BfAs) zu übermitteln. (s. auch Internetseiten des [BfAs](#)).

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Im Einzelfall kann der Arzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn das Leben von Mutter oder Kind gefährdet ist.

Ein Beschäftigungsverbot besteht außerdem acht Wochen nach der Entbindung. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten beträgt die Schutzfrist zwölf Wochen.

Während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung sowie bis zum Ende der Elternzeit besteht grundsätzlich ein Kündigungsverbot. Nur in Fällen, in denen die Kündigung nachweislich nicht mit der Schwangerschaft in Verbindung steht, kann die oberste Landesbehörde die Kündigung für zulässig erklären.

Befristete Arbeitsverhältnisse nach Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch die Schwangerschaft nicht verlängert.

Rechtsquellen

| | |
|----------------|---|
| MuSchG | Mutterschutzgesetz |
| MuSchArbV | Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (soll 2018 in MuSchG integriert werden) |
| §§ 18, 19 BEEG | Kündigungsschutz |