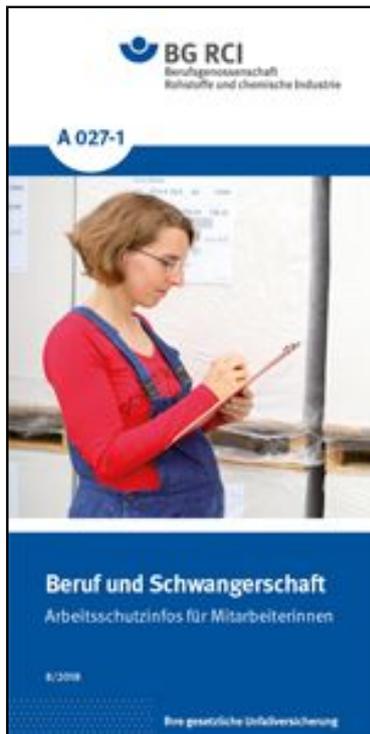


# Beruf und Schwangerschaft

## Arbeitsschutzinfos für Mitarbeiterinnen



A 027-1  
Stand: August 2018 (vollständige Überarbeitung der  
Ausgabe 7/2014)

## Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel .....	3
Sie erwarten Nachwuchs – herzlichen Glückwunsch! .....	3
Gut zu wissen, dass das Mutterschutzrecht Sie und Ihr Kind umfassend schützt: .....	4
Das Mutterschutzrecht nimmt auch Sie in die Pflicht: .....	4
Mutterschutz im Betrieb .....	6
Die wichtigsten Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft .....	7
Sie sind noch gar nicht schwanger ... ..	9
Nach der Entbindung: Der Schutz geht weiter .....	10
Auch wenn man sich mit Ihnen freut ... ..	12
Sie möchten sich umfassender informieren? .....	12
Sonstiges .....	14

## Sie erwarten Nachwuchs – herzlichen Glückwunsch!



Wie jede werdende Mutter wünschen Sie sich, dass Ihr Baby gesund auf die Welt kommt. Deshalb werden Sie zukünftig noch mehr auf sich und das Leben in Ihnen aufpassen. Und wenn Sie an Ihren Beruf denken, fragen Sie sich vielleicht:

- Kann meine berufliche Tätigkeit dem Baby schaden? Was ist mit den Gefahrstoffen, mit denen ich bisher gearbeitet habe?
- Könnte das Baby Schaden nehmen, wenn ich weiterhin so lange an der Maschine stehe?
- Was ist mit den Überstunden, die bisher kein Problem für mich waren?
- Wie soll ich Zeit für (Vorsorge-)Untersuchungen finden, wenn ich voll berufstätig bin?
- Wenn das Baby dann da ist: Kann ich Berufstätigkeit und Stillen miteinander vereinbaren?

Diese Kleinbroschüre fasst zusammen, unter welchem Schutz Sie in der nächsten Zeit stehen und wie Sie dazu beitragen können, dass die bevorstehenden Veränderungen für Sie und den Betrieb möglichst reibungslos verlaufen.

## **Gut zu wissen, dass das Mutterschutzrecht Sie und Ihr Kind umfassend schützt:**

- Das Mutterschutzrecht<sup>1</sup> verpflichtet die Unternehmensleitung, alle Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit der (werdenden) Mutter und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz zu schützen. Dies gilt sowohl für die Zeit der Schwangerschaft als auch nach der Entbindung und in der Stillzeit<sup>2</sup>. Um diesen Schutz zu erreichen, muss die Unternehmensleitung bereits im Vorfeld im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung auch diejenigen Gefährdungen prüfen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und ermitteln, ob mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind<sup>3</sup>. Sind die Gefährdungen bekannt und wurde im Vorfeld über mögliche Schutzmaßnahmen nachgedacht, kann die Frau nach Umsetzung dieser weiter im Unternehmen tätig sein, soweit dies verantwortbar ist.
- Der Gesetzgeber hat der nach Landesrecht zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörde die Umsetzung und Überwachung des Mutterschutzrechts übertragen. Sie kann Anordnungen treffen und berät, wenn im Einzelfall Fragen offen bleiben. Von Ihrer Schwangerschaft erfährt die Behörde durch Mitteilung der Unternehmensleitung<sup>4</sup>.
- Das Mutterschutzrecht schützt alle Frauen, die einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nachgehen, sowie auch z. B. leitende Angestellte, Auszubildende, Aushilfskräfte, befristet Beschäftigte, Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen<sup>5</sup>.

## **Das Mutterschutzrecht nimmt auch Sie in die Pflicht:**

Meist ist es üblich, die Frühschwangerschaft vor Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu verbergen, denn „man weiß ja gar nicht, ob es überhaupt gut geht – und wenn nicht, geht das nur mich etwas an!“ Dieser Gedanke ist verständlich, und trotzdem: Gerade in den sensiblen ersten Wochen der Schwangerschaft sollten Sie im Interesse Ihres Kindes nicht auf wichtige Schutzmaßnahmen verzichten.

---

1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

2 § 1 Abs. 1 MuSchG

3 § 10 Abs. 1 und 2 MuSchG

4 §§ 27 und 29 MuSchG. Die Mitteilung an die Aufsichtsbehörde hat unverzüglich nach Ihrer Schwangerschaftsbekanntgabe zu erfolgen.

5 § 1 Abs. 2 MuSchG

---

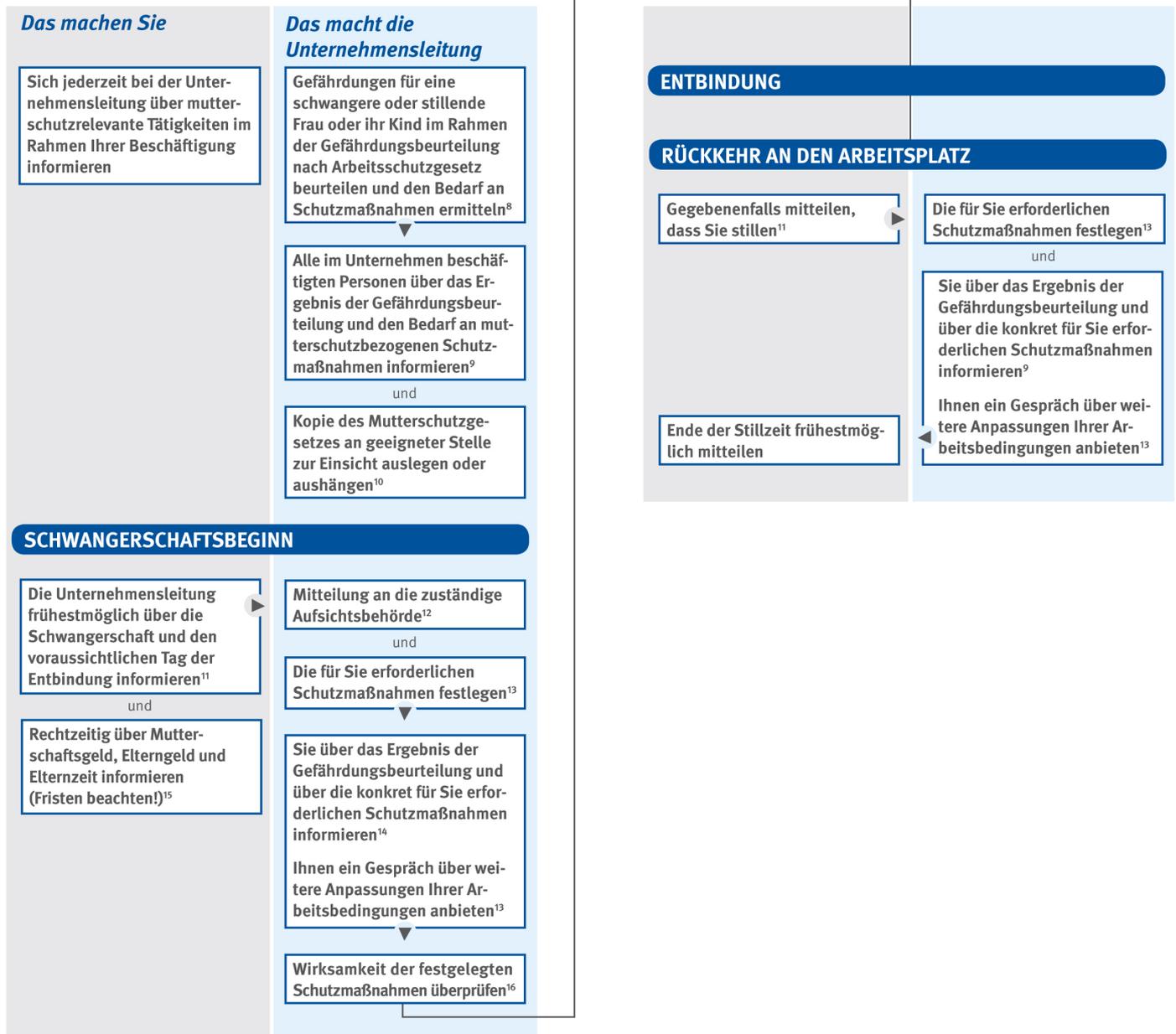


Sie entscheiden selbst, wann Sie der Unternehmensleitung Ihre Schwangerschaft mitteilen. Sie sollten sie jedoch möglichst frühzeitig über Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin informieren, sobald Sie wissen, dass Sie schwanger sind<sup>6</sup>. Erst dann kann die Unternehmensleitung gezielt aktiv werden und einen wirkungsvollen Mutterschutz sicherstellen. Ihre Mitteilung darf sie nicht unbefugt an andere Personen weitergeben<sup>7</sup>.

6 § 15 Abs. 1 MuSchG

7 § 27 Abs. 1 Satz 2 MuSchG

## Mutterschutz im Betrieb



8 § 10 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 MuSchG

9 § 14 Abs. 3 MuSchG

10 § 26 Abs. 1 MuSchG. Dies gilt, sofern im Betrieb regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden. Alternativ kann das Gesetz auch in einem elektronischen Verzeichnis zur Verfügung gestellt werden, welches jederzeit zugänglich sein muss.

11 § 15 Abs. 1 MuSchG

12 § 27 Abs. 1 MuSchG

13 § 10 Abs. 2 MuSchG

14 § 14 Abs. 3 MuSchG

15 Kein Arbeitsschutzaspekt; Informationen z. B. unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) „Leitfaden zum Mutterschutz“ und direkt bei Ihrer Krankenkasse bzw. Personalabteilung. Quellen: Abschnitt 4 MuSchG, Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung (SGB V), Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)

16 § 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG

## Die wichtigsten Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft

- **Schutzfristen vor und nach der Entbindung<sup>17</sup>**

Die Schutzfristen, in denen Sie nicht arbeiten dürfen, beginnen 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung und enden frühestens 8 Wochen nach der Geburt. Den voraussichtlichen Tag der Entbindung kann die Unternehmensleitung einer Bescheinigung Ihrer Frauenärztin oder Ihres Frauenarztes bzw. Ihrer Hebamme oder Ihres Entbindungspflegers entnehmen. Die Kosten hierfür trägt sie selbst.

Wenn es Ihr ausdrücklicher Wunsch ist, können Sie ganz oder teilweise auf die Schutzfrist vor der Geburt verzichten. Diesen Wunsch können Sie jederzeit formlos zurücknehmen. Nach der Entbindung muss das Beschäftigungsverbot dagegen zwingend eingehalten werden<sup>18</sup>.

- **Arbeitszeitbeschränkungen<sup>19</sup>**

- Verbot der Mehrarbeit: Erlaubt sind maximal 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche; Sonntage werden eingerechnet
- Ununterbrochene Mindestruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit
- Verbot der Nachtarbeit (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr)  
Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Die zuständige Behörde kann auf Antrag im Rahmen eines behördlichen Genehmigungsverfahrens die Beschäftigung der Frau zwischen 20 und 22 Uhr genehmigen. Einige Beschäftigungsbereiche (z. B. Gaststätten) sind vom Verbot der Sonntagsarbeit ausgenommen. Für Frauen in der schulischen und hochschulischen Ausbildung gibt es ebenfalls Sonderregelungen für Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen sowie zwischen 20 und 22 Uhr.

- **Arbeitsfreistellungen für Untersuchungen<sup>20</sup>.**

Für Untersuchungen, die im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft und Mutterschaft während der Arbeitszeit notwendig sind, werden Sie ohne Entgeltausfall freigestellt.

Diese Zeit muss nicht vor- oder nachgearbeitet werden und wird nicht auf Ruhepausen angerechnet. Es sollte selbstverständlich sein, bei der Terminwahl nach Möglichkeit die betrieblichen Interessen zu berücksichtigen.

---

17 § 3 MuSchG. Es existieren Sonderregelungen bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung sowie für Frauen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung.

18 § 3 MuSchG

19 § 4–6 MuSchG. Im Falle der Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen muss sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklären und es muss eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein.

20 § 7 Abs. 1 MuSchG. Gilt für im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft notwendige Untersuchungen. Entsprechendes gilt für Frauen, die nicht gesetzlich versichert sind.

- **Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen**<sup>21</sup>

Die Unternehmensleitung darf Sie keine Tätigkeiten ausüben lassen und Sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung Ihrer physischen oder psychischen Gesundheit oder der Ihres Kindes besteht, insbesondere durch:

- Gefahrstoffe, die zu bewerten sind als
  - a. reproduktionstoxisch<sup>22</sup> nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation<sup>23</sup>,
  - b. keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
  - c. karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
  - d. spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
  - e. akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3.  
Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die Voraussetzungen nach § 11 Abs. 1 Satz 3 Mutterschutzgesetz erfüllt sind.
- Biostoffe der Risikogruppe 2, 3, oder 4, z. B. im Fall von Rötelnvirus oder Toxoplasma.  
Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen wenn die Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.
- Physikalische Einwirkungen wie ionisierende oder nicht ionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte oder Nässe.
- Eine belastende Arbeitsumgebung, z. B. in Räumen mit einem Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage.
- Körperliche Belastungen oder mechanische Einwirkungen, z. B. beim Einsatz auf Beförderungsmitteln, beim Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen, beim Handhaben von Lasten mit und ohne mechanische Hilfsmittel, bei zu befürchtenden Unfällen oder Tätlichkeiten, bei zu befürchtender Erhöhung des Drucks im Bauchraum, beim häufigen oder dauerndem Einnehmen von Zwangshaltungen und beim bewegungsarmen ständigen Stehen nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft.
- Akkord- oder Fließarbeit oder übermäßig körperlich belastende getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Ob für Sie oder Ihr Kind an Ihrem Arbeitsplatz nach Mutterschutzrecht unverantwortbare Gefährdungen vorliegen, ermittelt die Unternehmensleitung in der Gefährdungsbeurteilung. Dafür wird sie in der Regel Betriebsarzt oder Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend hinzuziehen.

Stellt die Unternehmensleitung unverantwortbare Gefährdungen fest, hat sie zunächst zu versuchen, die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz so umzugestalten, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann sie dies nicht durch die Umgestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen erreichen oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss sie Sie an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einsetzen, wenn sie einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz für Sie zumutbar ist. Kann die Unternehmensleitung die unverantwortbare Gefährdung mit Hilfe der genannten Schutzmaßnahmen nicht ausschließen, darf sie Sie nicht weiter beschäftigen. Sie spricht ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus, welches nur in dem Umfang besteht, wie es zur Vermeidung von unverantwortbaren Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind erforderlich ist<sup>24</sup>.

---

21 § 11 MuSchG

22 Reproduktionstoxische Gefahrstoffe umfassen gesundheitsgefährdende (können die Sexualfunktion oder die Fruchtbarkeit beeinträchtigen) und fruchtschädigende (können das Kind im Mutterleib schädigen) Stoffe.

23 Solche Gefahrstoffe können Säuglinge über die Muttermilch schädigen.

24 § 13 MuSchG; Leitfaden zum Mutterschutz des BMFSJ unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

- **Weitere Maßnahmen zu Ihrem Schutz<sup>25</sup>**

- Sie müssen Ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für Sie erforderlich ist, kurz unterbrechen können.
- Sie müssen sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können.
- Zusätzlich kann Ihr Arzt oder Ihre Ärztin<sup>26</sup> ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot festlegen, wenn Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist und der Anlass in der Schwangerschaft begründet ist. Das ärztliche Zeugnis kann z. B. bestimmte Tätigkeiten verbieten, Ihre Arbeitszeiten einschränken oder ein vollständiges Beschäftigungsverbot bescheinigen<sup>27</sup>.

Bei einigen unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen ist in der Gefährdungsbeurteilung leicht festzustellen, ob sie auf Ihren Arbeitsplatz zutreffen. Bei anderen muss genauer ermittelt werden. Hierzu werden im *Merkblatt A 027 „Mutterschutz im Betrieb“* Entscheidungshilfen gegeben.

## Sie sind noch gar nicht schwanger ...

... sondern wollen sich nur vorab informieren? Das ist gut so! Denn schon jetzt können Sie einiges für die Gesundheit Ihres Kindes und für einen reibungslosen Ablauf im Betrieb tun:

- Die Unternehmensleitung wird die gesamte Belegschaft über die Ergebnisse der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz und den Bedarf an Schutzmaßnahmen informieren<sup>28</sup>. Fragen Sie genauer nach, wenn Sie detailliertere Informationen zu den mutterschutzsensiblen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Unternehmen benötigen.
- Merken Sie sich bei Unterweisungen zu Tätigkeiten mit Gefahrstoffen<sup>29</sup> oder gentechnisch veränderten Organismen<sup>30</sup> die speziellen Hinweise zu möglichen Gefahren bei Eintritt einer Schwangerschaft.

25 § 9 Abs. 3 MuSchG

26 Jede Ärztin bzw. jeder Arzt, nicht nur Ihre Gynäkologin oder Ihr Gynäkologe

27 § 16 Abs. 1 MuSchG

28 § 14 Abs. 2 MuSchG

29 Siehe auch DGUV Information 213-850 „Sicheres Arbeiten in Laboratorien“

30 Unterweisung gemäß § 12 Abs. 3 Gentechnik-Sicherheitsverordnung (GenTSV), Technische Regeln für Gefahrstoffe 505 und 903

- Halten Sie sich bei Tätigkeiten mit ionisierender Strahlung an die Verhaltensregeln und Beschäftigungsbeschränkungen<sup>31</sup> (spezielle Höchstgrenzen für beschäftigte Frauen im gebärfähigen Alter).
- Beachten Sie bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen die Impffempfehlungen<sup>32</sup>.

## Nach der Entbindung: Der Schutz geht weiter

- In den ersten 8 Wochen nach der Entbindung gilt ein vollständiges Beschäftigungsverbot, das für beide Seiten bindend ist. Auch auf eigenen Wunsch dürfen Sie nicht früher an den Arbeitsplatz zurückkehren<sup>33</sup>.
- Wenn Sie in den ersten Monaten nach der Entbindung noch nicht wieder voll leistungsfähig sind, dürfen Sie keine Arbeiten verrichten, die Ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Als Nachweis benötigen Sie ein ärztliches Zeugnis<sup>34</sup>.
- Sind aufgrund Ihrer Mutterschaft weitere ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung erforderlich, so werden Sie für die dafür erforderliche Zeit freigestellt<sup>35</sup>.

Kehren Sie nach dem Ende der Schutzfrist oder nach dem Ende der Elternzeit an Ihren Arbeitsplatz zurück während Sie noch stillen, so kommt folgender Schutz hinzu:

- Es bestehen weiterhin Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote – beispielsweise, weil bestimmte Gefahrstoffe eine Wirkung auf oder über die Laktation (Milchbildung) aufweisen können. Einige Schutzmaßnahmen entfallen jedoch, aufgrund des nun fehlenden Schutzbedürfnisses für das ungeborene Kind. Welche Schutzmaßnahmen genau für Sie erforderlich sind, legt die Unternehmensleitung auf Basis der vorliegenden Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz fest. Auch gelten für Sie weiterhin bestimmte Arbeitszeitbeschränkungen<sup>36</sup>.
- Ihnen stehen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung Stillzeiten zu, bei denen Ihnen auf Ihr Verlangen die zum Stillen notwendige Zeit freizugeben ist. Dies sind mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll Ihnen auf Ihr Verlangen hin zweimal eine Stillpause von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden<sup>37</sup>.

**Die Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote dienen dazu, dass Sie als stillende Frau keine Gefährdungen vom Arbeitsplatz buchstäblich „mit nach Hause nehmen“. Teilen Sie der**

- 31 § 55 Abs. 4 Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) und § 31a Abs. 4 Röntgenverordnung (RöV), Unterweisung gemäß § 38 Abs. 3 StrlSchV und § 36 Abs. 3 RöV
- 32 § 12 Biostoffverordnung (BioStoffV), Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), Arbeitsmedizinische Regel (AMR) 6.5, Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 42 „Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung“ (DGUV Information 250-450), Homepage des Robert Koch-Instituts unter [www.rki.de](http://www.rki.de)
- 33 § 3 MuSchG. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie auf Antrag auch bei Geburt eines Kindes mit einer Behinderung verlängert sich die Frist auf 12 Wochen. Für Frauen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung existieren Sonderregelungen.
- 34 § 16 Abs. 2 MuSchG
- 35 § 7 Abs. 1 MuSchG. Gilt für im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft notwendige Untersuchungen. Entsprechendes gilt für Frauen, die nicht gesetzlich versichert sind.
- 36 §§ 4, 5, 6 und 12 MuSchG
- 37 § 7 Abs. 2 MuSchG. Die Stillzeit darf weder vor- noch nachgearbeitet werden, außerdem darf dadurch kein Verdienstausschlag eintreten.

**Unternehmensleitung deswegen rechtzeitig mit, dass Sie Ihr Kind weiterhin stillen werden. Selbstverständlich müssen Sie umgekehrt auch das Ende der Stillzeit frühestmöglich mitteilen.**



## Auch wenn man sich mit Ihnen freut ...



... geht die Schwangerschaft einer Beschäftigten für den Betrieb natürlich mit einigem organisatorischen Aufwand einher. So können Sie dazu beitragen, dass dieser nicht größer als nötig ist:

- Teilen Sie absehbare Termine frühestmöglich mit. Das schafft für alle Beteiligten Planungssicherheit. Dies gilt nicht nur für die großen Termine wie Beginn der Mutterschutzfrist, Dauer der Elternzeit oder der Stillzeit. Auch die kleineren Termine, wie Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit oder die Lage von Stillpausen, sind in den betrieblichen Ablauf besser einzuplanen, wenn sie rechtzeitig abgestimmt sind. Berücksichtigen Sie bei diesen Terminen nach Möglichkeit die betrieblichen Abläufe.
- Wenn Ihnen zu Beginn der Schwangerschaft morgens unwohl ist, muss das nicht zwangsläufig zu einem vollständigen Fernbleiben von der Arbeit führen. Hier können ein späterer Arbeitsbeginn oder verkürzte Arbeitszeiten für alle Beteiligten von Vorteil sein.
- Wenn trotz allem im betrieblichen Alltag Probleme auftreten, sprechen Sie diese bei Ihrem oder Ihrer Vorgesetzten an, bevor daraus eine größere Belastung wird. Binden Sie gegebenenfalls eine Person Ihres Vertrauens ein (z. B. Betriebsärztin oder -arzt, Gleichstellungsbeauftragte oder -beauftragter, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit).

## Sie möchten sich umfassender informieren?

- Das Merkblatt A 027 „Mutterschutz im Betrieb“ wendet sich zwar in erster Linie an Unternehmerinnen und Unternehmer, aber auch alle anderen Interessierten finden hier ausführliche Informationen und einen detaillierten Gefährdungskatalog.
- Das Merkblatt M 039 „Fruchtschädigende Stoffe“ enthält Listen und Erläuterungen zu fruchtschädigenden Gefahrstoffen.
- Das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt einen „Leitfaden zum Mutterschutz“ heraus, der auch den Wortlaut des Mutterschutzgesetzes enthält ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Suchbegriff „Mutterschutz“). Die Homepage ist auch bei Fragen zum Beschäftigungsverhältnis (Kündigungsschutz, Elternzeit) oder zu finanziellen Leistungen (Lohn- und Gehaltsfortzahlungen, Elterngeld) informativ.

- In der Datenbank „Komnet“ des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen werden Antworten auf häufig gestellte Fragen zu den Themen „Gesunde Arbeit“ und „Arbeitsschutz“ zur Verfügung gestellt. Es können auch eigene Fragen eingereicht werden, auf Wunsch anonym ([www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de), Suchbegriff: „Mutterschutz“, ggf. kombiniert mit z. B. „Lärm“).
- In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden, steht eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht zur Verfügung<sup>38</sup>. Sie können sich mit Fragen auch an Ihren Betriebsarzt oder Ihre Betriebsärztin, den Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten wenden.
- Die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde finden Sie unter [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=31058.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=31058.html).



**Notizen/Termine/Ansprechpartner/in:**

.....  
.....  
.....  
.....



**Persönliche Checkliste für Sie**

Im Moment erleben Sie viel Neues. Diese persönliche Checkliste soll Ihnen helfen, Schwangerschaft und Stillzeit genießen zu können – mit dem guten Gewissen, auch an den Schutz Ihrer Gesundheit und der Ihres Babys im Arbeitsleben gedacht zu haben.

Voraussichtlicher Geburtstermin Ihres Kindes:

.....

---

38 § 26 MuSchG. Für in Heimarbeit beschäftigte Frauen gelten Sonderregelungen.

### VOR DER ENTBINDUNG

- |                          |   |                |
|--------------------------|---|----------------|
| <input type="checkbox"/> | Ihren Vorgesetzten/Ihre Vorgesetzte über die bestehende Schwangerschaft und den voraussichtlich letzten Arbeitstag vor dem Mutterschutz informiert am:<br>(ggf. Inanspruchnahme von Urlaubstagen vor dem Mutterschutz)  | .....          |
| <input type="checkbox"/> | Von Ihrer/Ihrem Vorgesetzten das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die konkret für Sie erforderlichen Schutzmaßnahmen mitgeteilt bekommen am:   | .....          |
| <input type="checkbox"/> | Von Ihrer/Ihrem Vorgesetzten ein persönliches Gespräch über weitere Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen angeboten bekommen am:<br>Ggf. durchgeführt am:  | .....<br>..... |
| <input type="checkbox"/> | Falls Sie bereits wissen, wie Sie die Zeit nach der Geburt Ihres Kindes beruflich und zeitlich gestalten möchten: Mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten über Ihre Pläne gesprochen am:<br>(z. B. Inanspruchnahme von Elternzeit, voraussichtlicher Tag der Rückkehr an den Arbeitsplatz) | .....          |
| <input type="checkbox"/> | Ggf. Mutterschaftsgeld beantragt am<br>(Fristen beachten):  | .....          |

### TAG DER ENTBINDUNG

- |                          |                |       |
|--------------------------|----------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | Geburtstag am: | ..... |
|--------------------------|----------------|-------|

### NACH DER ENTBINDUNG

- |                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> | Ihrem/Ihrer Vorgesetzten den tatsächlichen Geburtstermin Ihres Kindes übermittelt am:<br>(Mutterschutz bis einschließlich):  | .....<br>.....                            |
| <input type="checkbox"/> | Ggf. Elternzeit beantragt am (Fristen beachten):<br>(Sollte sich die Elternzeit direkt an Ihren Mutterschutz anschließen, so ist die Elternzeit spätestens in der ersten Woche nach der Entbindung zu beantragen)  | .....                                     |
| <input type="checkbox"/> | Ggf. Elterngeld beantragt am (Fristen beachten):   | .....                                     |
| <input type="checkbox"/> | Kehren Sie an den Arbeitsplatz zurück und möchten Ihr Kind (weiter) stillen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ihren Vorgesetzten/Ihre Vorgesetzte über das Stillen und die voraussichtliche Dauer informiert am: .....</li> <li>• Von Ihrer/Ihrem Vorgesetzten das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die konkret für Sie erforderlichen Schutzmaßnahmen mitgeteilt bekommen am: .....</li> <li>• Von Ihrer/Ihrem Vorgesetzten ein persönliches Gespräch über weitere Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen angeboten bekommen am: .....</li> <li>• Ggf. durchgeführt am: .....</li> <li>• Ihrer/Ihrem Vorgesetzten das Ende der Stillzeit mitgeteilt am: .....</li> </ul> | .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... |

**Ausgabe 8/2018**

(vollständige Überarbeitung der Ausgabe 7/2014)

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik?

Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,  
Prävention, KC Präventionsprodukte und -marketing, Referat Medien  
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- E-Mail: [praeventionsprodukte@bgrci.de](mailto:praeventionsprodukte@bgrci.de)
- Kontaktformular:  
[www.bgrci.de/kontakt-schriften](http://www.bgrci.de/kontakt-schriften)