

**TLV:** Damit das TLV Gelegenheit zur Aufsicht über das Arbeitgeberhandeln erhält, muss jeder Arbeitgeber im Fall der Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau eine Benachrichtigung an das TLV senden und auf Anforderung Auskunft über die jeweiligen Beschäftigungsbedingungen geben. Auf der Internetseite des TLV ist unter anderem ein Formular zur Benachrichtigung abrufbar.

**Arzt:** Wenn ganz besondere Risiken bezüglich des Gesundheitszustandes einer schwangeren Frau oder einer Frau nach der Entbindung vorliegen, kann der behandelnde Arzt seinerseits mittels eines teilweisen oder umfassenden ärztlichen Beschäftigungsverboteseinen individuell höheren Schutzbedarf festlegen und im Bedarfsfall ein Attest ausstellen.

### Welche finanziellen Leistungen können Sie beanspruchen?

- Während der Mutterschutzfristen erhalten Sie Mutterschaftsgeld von Ihrer gesetzlichen Krankenkasse oder vom Bundesversicherungsamt.
- Grundsätzlich haben Sie in den Mutterschutzfristen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.
- Wenn außerhalb der Mutterschutzfristen Beschäftigungsverbote für Sie gelten, hat Ihr Arbeitgeber die Fortzahlung Ihres Arbeitsentgelts als Mutterschutzlohn unzusetzen.

### Weitere Informationen zum Mutterschutz

[www.verbraucherschutz-thueringen.de](http://www.verbraucherschutz-thueringen.de)

Leitfaden zum Mutterschutz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
<https://www.bmfsfj.de>

**Mit Ihren Fragen können Sie sich an nachstehende Kontaktadressen wenden.**

#### Regionalinspektion Mittelthüringen

Linderbacher Weg 30  
99099 Erfurt  
☎ 0361 57-3831 677 oder 0361 57-3831 000  
Fax: 0361 57-3831 062  
✉ AS-Mitte@tlv.thueringen.de

#### Regionalinspektion Ostthüringen

Otto-Dix-Str. 9  
07548 Gera  
☎ 0361 57-3821 100  
Fax: 0361 57-3821 104  
✉ AS-Ost@tlv.thueringen.de

#### Regionalinspektion Nordthüringen

Gerhart-Hauptmann-Str.3  
99734 Nordhausen  
☎ 0361 57-3817 30  
Fax: 0361 57-3817 361  
✉ AS-Nord@tlv.thueringen.de

#### Regionalinspektion Südthüringen

Karl-Liebknecht-Str. 4  
98527 Suhl  
☎ 0361 57-3814 800  
Fax: 0361 57-3814 890  
✉ AS-Sued@tlv.thueringen.de

#### Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz

Abteilung Arbeitsschutz  
Karl-Liebknecht-Straße 4  
98527 Suhl  
☎ 0361 57-3814 400  
Fax: 0361 57-3814 203  
✉ abteilung6@tlv.thueringen.de

[www.thueringen.de](http://www.thueringen.de)

Freistaat  
**Thüringen** Landesamt für  
Verbraucherschutz

# Mutterschutzgesetz

## Informationen für schwangere oder stillende Frauen in Beschäftigung oder Ausbildung in Thüringen



### Impressum:

#### Herausgeber:

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz  
Tennstedter Str. 8/9  
99947 Bad Langensalza

Kontakt: [pressestelle@tlv.thueringen.de](mailto:pressestelle@tlv.thueringen.de)

Verantwortlich: Leiterin des Präsidialstabs, Verena Meyer

Autoren: Birgit Schlegelmilch, Henning Junghanns

Fotonachweis: Steffen Deubner / pixelio.de

Internet: [www.verbraucherschutz-thueringen.de](http://www.verbraucherschutz-thueringen.de)

Stand: November 2018

*Wenn Sie schwanger sind oder kürzlich entbunden haben und Sie als Beschäftigte, Schülerin oder Studentin in einem abhängigen Beschäftigungs- oder Ausbildungs-verhältnis stehen, werden Sie vor schädlichen Einwirkungen geschützt. Der Arbeitgeber soll Ihnen die Fortsetzung Ihrer Beschäftigung während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit ermöglichen und allgemeine Benachteiligungen wegen der Schwangerschaft, Entbindung oder Stillzeit verhindern.*

*Die Abteilung Arbeitsschutz des Thüringer Landesamtes für Verbraucherschutz (TLV) ist in Thüringen für die Beratung des Arbeitgebers und der bei ihm Beschäftigten zuständig. Wir informieren Sie mit diesem Merkblatt über die wichtigsten Regeln und bieten Ihnen an, sich bei weiteren Fragen an uns zu wenden.*

### Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

- alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis (auch geringfügig Beschäftigte)
- Schülerinnen und Studentinnen in den Lehrveranstaltungen und in verpflichtend vorgegebenen Praktika (außer §§ 17 bis 24 MuSchG)
- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und in freiwilligen Praktika
- Frauen im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst
- Entwicklungshelferinnen
- Frauen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte
- andere arbeitnehmerähnliche (wirtschaftlich unselbstständige) Personen
- unter bestimmten Voraussetzungen auch Diakonissinnen, Mitglieder einer geistigen Genossenschaft oder ähnlicher Gemeinschaften

### Muss ich meinen Arbeitgeber bzw. Ausbildungsstelle über meine Schwangerschaft informieren?

Es gibt für Sie keine solche Informationspflicht. Allerdings sollten Sie in Ihrem eigenen Interesse Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Ausbildungsstelle möglichst früh das Bestehen Ihrer Schwangerschaft bekannt geben, um damit Ihr Anrecht auf seine Fürsorgepflicht zu erwirken. Denn erst mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft setzt die Pflicht des Arbeitgebers ein, Sie nur noch unter den Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, von denen keine Gefahren für Sie und Ihr Kind ausgehen.

### Welchen Schutz sieht das Mutterschutzgesetz für schwangere und stillende Frauen vor?

#### Kündigungsschutz

- Eine Kündigung des Arbeitgebers ist nach dem Mutterschutzgesetz während der Schwangerschaft und i.d.R. bis vier Monate nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche unzulässig. In besonderen Fällen kann Ihr Arbeitgeber auf Antrag von diesem Kündigungsverbot befreit werden. Hierzu werden die Umstände des Einzelfalls in einem Verwaltungsverfahren vom TLV geprüft (u.a. werden Sie zu dem Antrag angehört) und es ergeht ein Bescheid.

#### Welche Schutzfristen sind zu beachten?

- Schwangere Frauen dürfen sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin nicht beschäftigt werden.
- Nach der Entbindung gilt ein Beschäftigungsverbot für acht Wochen. Die Frist verlängert sich bei Mehrlings- und Frühgeburten und bei Geburt eines Kindes mit Behinderung (hier nur auf Antrag bei der Krankenkasse) auf 12 Wochen.

- Zeiten die vor der Entbindung wegen vorzeitiger Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnten, verlängern ebenfalls die Schutzfrist nach der Entbindung.

#### Was ist beim betrieblichen Gesundheitsschutz zu beachten?

- Arbeitgeber und Ausbildungsstelle müssen frühzeitig die Bedingungen am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz auf mögliche Gefährdungen hin überprüfen. Diese Gefährdungsbeurteilung ist die Basis für die Entscheidungen im konkreten Einzelfall.
- Ist der Arbeitsplatz für den Einsatz einer schwangeren oder stillenden Frau nicht uneingeschränkt geeignet, muss der Arbeitgeber Veränderungen zum Schutz festlegen und durchführen. Ist der Arbeitsplatz gänzlich ungeeignet, kann eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder eine teilweise oder vollständige Freistellung (betriebliches Beschäftigungsverbot) in Frage kommen. Soweit es verantwortbar ist, muss der Arbeitgeber oder die Ausbildungsstelle schwangeren und stillenden Frauen weitgehend eine Weiterbeschäftigung ermöglichen. Der Arbeitgeber hat Ihnen ein Gespräch über die Anpassung der Arbeitsbedingungen anzubieten.
- Verboten sind alle Tätigkeiten, bei denen für die schwangere/stillende Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung besteht. Das kann unter anderem der Fall sein, wenn Sie am Arbeitsplatz Gefahrstoffen (z.B. krebs-erzeugenden oder fruchtschädigenden Stoffen), Biostoffen (z.B. Rötelvirus oder Toxoplasma) oder physikalischen Einwirkungen (z.B. Hitze, Nässe, Lärm) ausgesetzt sind.
- Für Akkordarbeit, Fließarbeit und getaktete Arbeit besteht ein Beschäftigungsverbot.

- Körperliche Belastungen können unverantwortbar sein, wenn die Tätigkeit z.B. nach dem 5. Schwangerschaftsmonat ständiges bewegungsarmes Stehen erfordert oder Lasten regelmäßig von mehr als 5 kg oder gelegentlich von mehr als 10 kg bewegt werden müssen.

#### Welche arbeitszeitliche Beschränkungen bestehen?

- Sie haben z.B. ein Anrecht auf kurzzeitige Arbeitsunterbrechungen und auf die Gelegenheit sich hinzusetzen, hinzulegen und auszuruhen.
- Zu Vorsorgeuntersuchungen ist Ihnen eine Freistellung zu gewähren. Während der ersten 12 Monate nach der Entbindung besteht das Recht auf Freistellungen zum Stillen.
- Das Verbot der Nachtarbeit umfasst den Zeitraum von 20 Uhr bis 6 Uhr. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das TLV, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind, hierzu Ausnahmen erlassen.
- Zwischen zwei Schichten muss Ihnen eine 11-stündige Ruhezeit gewährt werden. Mehrarbeit (18 Jahre und älter) über 8,5 Stunden pro Tag und 90 Stunden in der Doppelwoche ist unzulässig.
- Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur in bestimmten Branchen (s. § 10 Arbeitszeitgesetz) und nur bei ausdrücklicher Einverständniserklärung der betroffenen Frau erlaubt.

### Wer trägt Verantwortung für Ihren Schutz im Beschäftigungsverhältnis?

**Arbeitgeber:** Für die Bedingungen am Arbeitsplatz trägt der Arbeitgeber bzw. die Ausbildungsstelle die Verantwortung. Der Arbeitgeber muss eigenverantwortlich die Arbeitsbedingungen den Forderungen des Mutterschutzgesetzes anpassen.