

## 4. MITTEILUNGSPFLICHT FÜR ARBEITGEBENDE

Arbeitgebende sind verpflichtet, jede von ihnen beschäftigte Schwangere oder Stillende, sowie das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die etwaig daraus resultierenden Schutzmaßnahmen, der zuständigen Vollzugsbehörde mitzuteilen.

Entsprechende Mitteilungsfomulare stehen im Downloadbereich der SGD'en zur Verfügung.

## 5. KONTAKT

Vollzug und Beratung im Bereich des Mutterschutzgesetzes in Rheinland-Pfalz erfolgen durch die Struktur- und Genehmigungsdirektionen (SGD'en).

Im nördlichen Rheinland-Pfalz (Bereich Eifel, Hunsrück, Nahe, Westerwald und Taunus) ist das die SGD Nord: <https://sgdnord.rlp.de>

Regionalstelle Gewerbeaufsicht Idar-Oberstein  
Tel. 06781 565-0

Regionalstelle Gewerbeaufsicht Koblenz  
Tel. 0261 120-2192

Regionalstelle Gewerbeaufsicht Trier  
Tel. 0651 4601-0

Im Bereich Rheinhessen und Pfalz die SGD Süd:  
<https://sgdsued.rlp.de>

Zentralreferat Gewerbeaufsicht Neustadt  
Tel. 06321 99-0  
E-Mail: [mutterschutz@sgdsued.rlp.de](mailto:mutterschutz@sgdsued.rlp.de)



Rheinland-Pfalz

STRUKTUR- UND  
GENEHMIGUNGSDIREKTION  
SÜD



Rheinland-Pfalz

STRUKTUR- UND  
GENEHMIGUNGSDIREKTION  
SÜD

## SCHWANGERSCHAFT UND BESCHÄFTIGUNGS-VERBOTE

Das sollten Sie wissen!

### Impressum

Herausgeber:  
Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd  
Friedrich-Ebert-Straße 14  
67433 Neustadt an der Weinstraße

Telefon 06321 99 -0  
[poststelle@sgdsued.rlp.de](mailto:poststelle@sgdsued.rlp.de)  
[www.sgdsued.rlp.de](http://www.sgdsued.rlp.de)

September 2022



# 1. GRUNDSÄTZLICHES

**Im Mutterschutzgesetz werden die Bestimmungen zum Schutz für Schwangere und Stillende am Arbeitsplatz konkretisiert. Dabei gilt der Grundsatz, dass diesen kein Nachteil durch die Schwangerschaft oder das Stillen entstehen darf.**

Arbeitgebende haben alles Zumutbare dafür zu tun, dass Schwangere und Stillende ohne unverantwortbare Gefährdungen weiterarbeiten können. Vor einer Weiterbeschäftigung müssen Arbeitgebende zuerst überprüfen, ob eine unverantwortbare Gefährdung am bisherigen Arbeitsplatz besteht. Falls dem so ist, müssen Maßnahmen in folgender Reihenfolge ergriffen werden:

- Umgestaltung bzw. Anpassung der Arbeitsbedingungen. Wenn das nicht möglich ist, dann
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.
- Ist dies auch nicht möglich, muss ein (ggf. befristet und/oder teilweise) betriebliches Beschäftigungsverbot durch die Arbeitgebenden – kein ärztliches – ausgesprochen werden.

## 2. GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG – FÜRSORGEPLICHT DER ARBEITGEBENDEN

**Arbeitgebende sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Gefährdungen für Schwangere und Stillende zu ermitteln und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.**

Beispiele möglicher unverantwortbarer Gefährdungen:

- Schweres Heben
- Benutzen von Leitern und Tritten
- Erhöhte Unfallgefahr (z.B. Ausrutschen durch Nässe)
- Verwenden von spitzen/stechenden/schneidenden Arbeitsmaterialien mit Infektionsgefährdung
- Infektionsgefährdung (z.B. durch fehlende Immunität bei Windpocken, Zytomegalie, Masern und Ringelröteln, vor allem im Umgang mit Kindern im Vorschulalter)
- Mehr als 8,5 h Beschäftigung pro Tag
- Arbeiten zwischen 20 Uhr bzw. 22 Uhr bis 6 Uhr
- Ständiges Autofahren (z.B. Außendienst)
- Etc.

## 3. DAS BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

**Bei allen Varianten von Beschäftigungsverboten müssen Arbeitgebende die Schwangere oder Stillende freistellen und das Gehalt weiterhin bezahlen (Mutterschutzlohn). Arbeitgebenden werden diese Kosten von der Krankenkasse auf Antrag erstattet (sogen. Umlageverfahren 2 - U2).**

Es gibt folgende Formen von Beschäftigungsverboten:

### 3.1 Das betriebliche Beschäftigungsverbot

Wenn eine unverantwortbare Gefährdung am Arbeitsplatz besteht und eine Anpassung der Arbeitsbedingungen oder eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht erfolgen kann, so müssen Arbeitgebende ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

### 3.2 Das individuelle/ärztliche Beschäftigungsverbot

Kann eine Schwangere oder Stillende aus individuellen gesundheitlichen Gründen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft/dem Stillen keine, oder nur eingeschränkte Arbeiten verrichten, so kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot erteilt werden. Dies kann auch teilweise bzw. nur für bestimmte Tätigkeitsmerkmale ausgesprochen werden.

Ein solches Beschäftigungsverbot kommt z.B. in Betracht:

- bei normalen Beschwerden der Schwangerschaft, z. B. ausgeprägte Übelkeit,
- bei Komplikationen der Schwangerschaft, z. B. Risiko einer Fehlgeburt bzw. Frühgeburt,
- bei psychisch bedingtem Stress, der Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet. Voraussetzung ist, dass der gefährdende Stress gerade durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.

Wenn aus ärztlicher Sicht vermutet wird, dass unverantwortbare Gefährdungen am Arbeitsplatz nicht unterbunden wurden, kann in Ausnahmefällen ein ärztliches vorläufiges Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Dieses besteht solange bis die arbeitgebende Person die Arbeitsbedingungen überprüft und der zuständigen Behörde mitgeteilt hat.