



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN

MUTTERSCHUTZ KOMPAKT ERKLÄRT



MUTTERSCHUTZ RICHTIG VORBE- REITEN

Warum die Gefährdungsbeurteilung frühzeitig erfolgen muss und was Betriebe beachten sollten. **S. 3**

CHECKLISTE: GEFÄHR- DUNGSBEURTEILUNG „MUTTERSCHUTZ“

Praktische Vorlage zur einfachen Prüfung und Anpassung an Ihre Praxis. **S. 5**

WIEDEREINSTIEG NACH ELTERNZEIT PLANEN

So gelingt eine frühzeitige, erfolgreiche und reibungslose Rückkehr in den Beruf. **S. 10**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Renate Tief

Ihre Expertin für das Hygienemanagement im Gesundheitswesen. Renate Tief ist die Geschäftsführerin der Beratungsfirma CPG Tief, externe Auditorin (DGQ), externe Datenschutzbeauftragte und Hygienemanagementbeauftragte. Mit ihrem fundierten Fachwissen unterstützt sie seit über 30 Jahren vor allem Arztpraxen, aber auch Altenheime und Kliniken bei der Optimierung der gesamten Abläufe. Seit 15 Jahren ist sie auch als Chefredakteurin für den VNR tätig.

Sicher durch den Mutterschutz

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin ist ein freudiges Ereignis, aber auch eine Herausforderung für jeden Arbeitgeber. Denn der Gesetzgeber hat Arbeitgebern klare Vorgaben gemacht, die verbindlich einzuhalten sind. Sicherlich kommt auch in Ihrer Organisation der Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes an erster Stelle. Deswegen prüfen Sie doch mal, ob in Ihrer Einrichtung/Praxis schon eine anlasslose Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist: Liegt eine Unterweisung für den Mutterschutz in Ihrer Organisation vor? Kennen Sie die Voraussetzungen, unter denen Sie ein Beschäftigungsverbot aussprechen dürfen? Fragen über Fragen. Mit dieser Spezialausgabe geben wir Ihnen praxisnahe Tipps, Empfehlungen und Arbeitshilfen an die Hand, damit Sie werdende und stillende Mütter optimal unterstützen können. Viel Erfolg!

Renate Tief

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische E-Books und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Unterweisung.



Mutterschutz beginnt vor der Schwangerschaft: Die anlasslose Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) braucht ausnahmslos jeder einzelne Betrieb in Deutschland eine sogenannte anlasslose bzw. anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz, unabhängig davon, ob an dem Arbeitsplatz Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden. Die Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz verlangt von Anfang an, dass sich jedes Unternehmen mit der Situation von Schwangeren und Stillenden im Arbeitsalltag auseinandersetzt. Was das für eine Einrichtung oder Praxis bedeutet und worauf Sie achten müssen, haben wir für Sie nachfolgend kompakt zusammenfasst.

Durch diese gesetzliche Vorgabe sind Sie schon vor Bekanntwerden einer Schwangerschaft und/oder Stillzeit in Ihrer Organisation verpflichtet, alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf Gefährdungen für werdende bzw. stillende Mütter zu beurteilen. Dabei spielt es keine Rolle, ob auf dem betreffenden Arbeitsplatz derzeit eine Frau beschäftigt ist.

Dies ist erforderlich, damit im Fall einer Schwangerschaft oder Stillzeit von Anfang an feststeht, ob und welche zusätzlichen Schutzmaßnahmen notwendig oder ob bestimmte Tätigkeiten für Schwangere und Stillende tabu sind.

Zusätzlich müssen gemäß § 14 Abs. 2 MuSchG alle Mitarbeitenden über das Ergebnis in Kenntnis gesetzt werden. Die Verpflichtung der Umsetzung liegt gemäß § 13 MuSchG beim Arbeitgeber. Selbstverständlich dürfen Betriebsärzte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützend und beratend mitwirken.

So gehen Sie bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz vor

- Tätigkeiten erfassen
- Gefährdungen ermitteln
- Gefährdungen beurteilen
- Maßnahmen festlegen

Auf den ersten Blick ist kein Unterschied zur „normalen“ Gefährdungsbeurteilung zu erkennen. Wenn Sie die folgenden Schritte abarbeiten, werden Sie jedoch schnell auf einige Besonderheiten stoßen, die im Mutterschutzgesetz verankert sind. Diese betreffen insbesondere die Beurteilung mutterschutzspezifischer Gefährdungen sowie die Festlegung geeigneter Schutzmaßnahmen für werdende und stillende Mütter.

1. Tätigkeiten erfassen

Listen Sie zunächst alle Tätigkeiten einer Stelle auf – sowohl die, die regelmäßig ausgeübt werden, als auch die, die nur gelegentlich anfallen. Diesen Schritt können Sie meist schnell erledigen, da die Tätigkeiten in Ihrer Einrichtung oder Praxis bereits im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung systematisch erfasst wurden.

2. Gefährdungen nach Mutterschutzgesetz ermitteln

Für jede Tätigkeit überlegen Sie sich, welchen Gefährdungen Ihre schwangere oder stillende Mitarbeiterin ausgesetzt wäre. Zusätzlich halten Sie fest,

- welche Auswirkungen diese Gefährdung hat und
- das Risiko der Eintrittswahrscheinlichkeit.



Achtung

Sie erstellen eine Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz. Das bedeutet, dass Sie nur die Gefährdungen berücksichtigen müssen, die einen Bezug zur Schwangerschaft oder Stillzeit haben.

- **Stellen Sie sich folgende Fragen:** Was gefährdet die Gesundheit der (werdenden) Mutter oder ihres Kindes? Welche Arbeitsbedingungen oder Tätigkeiten können die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau beeinträchtigen?



Mutterschutz: Verantwortung von Anfang an.



Wichtig

Allgemeine, jederzeit bestehende Alltagsrisiken müssen nicht erfasst werden (z. B. eine Mitarbeiterin stolpert am Arbeitsplatz und verstaucht sich den Fuß). Im Sinne des Mutterschutz- und Arbeitsschutzgesetzes ist eine Gefährdung nur dann relevant, wenn sie in direktem Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit steht.

Berücksichtigen Sie die Gefährdungen für die folgenden 4 Personengruppen:

- schwangere Frauen
- stillende Frauen oder
- ihr Kind
- sowie für Frauen, die vor kurzem ein Kind zur Welt gebracht haben und nicht selbst stillen.

3. Gefährdungen für Mutter und Kind beurteilen

Das Gesetz schreibt vor, dass Sie Gefährdungen „nach Art, Ausmaß und Dauer“ (§ 10 Abs. 1 MuSchG) beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt sein kann.



Ihre Beurteilung kann auch ergeben, dass eine Gefährdung unverantwortbar für Mutter und Kind ist (§ 9 Abs. 2 MuSchG). Für die Unverantwortbarkeit spielen zwei Faktoren eine Rolle, die Sie aus einer Risikomatrix kennen:

- die Eintrittswahrscheinlichkeit und
- die Schwere eines möglichen Gesundheitsschadens.

Das Mutterschutzgesetz selbst sagt dazu:

- „Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist“ (§ 9 Abs. 2 MuSchG).

Beispiele für unverantwortbare Gefährdungen gemäß § 11 und § 12 MuSchG

- Bestimmte Gefahrstoffe
- Strahlungen
- Erschütterungen
- Hitze, Kälte
- Lärm
- Körperliche Überbelastung
- etc.

denen eine Schwangere oder stillende Mutter ausgesetzt ist.

Das bedeutet:

Besteht auch nur die Möglichkeit einer Gesundheitsgefährdung für die werdende oder stillende Mutter oder ihr (ungeborenes) Kind, ist die Gefährdung im Sinne des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich als unverantwortbar einzustufen.

Gemäß § 11 (für Schwangere) und § 12 (für Stillende) MuSchG liegt eine unverantwortbare Gefährdung vor, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung für Mutter oder Kind angesichts der Schwere des möglichen Schadens nicht hinnehmbar ist.

Dazu gehört z. B. regelmäßiges Heben, Halten oder Bewegen von Lasten ohne technische Hilfsmittel von 5 kg oder gelegentlich über 10 kg.

4. Schutzmaßnahmen festlegen

Prüfen Sie, welche Maßnahmen Sie als Arbeitgeber zu ergreifen haben. Legen Sie fest, ob

- Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- es notwendig ist, den Arbeitsplatz umzugestalten,

damit eine schwangere oder stillende Frau auf dieser Position weiterarbeiten darf.



Hinweis

Erst, wenn ein Arbeitsplatzwechsel oder eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht infrage kommt, muss der Arbeitgeber bei einer unverantwortbaren Gefährdung ein – unter Umständen teilweises – Beschäftigungsverbot aussprechen. Es stellt die letzte Schutzmaßnahme im Rahmen des Mutterschutzes dar.



Wichtig

Am 1.1.2025 trat eine Änderung des § 10 MuSchG im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) in Kraft. Danach kann in bestimmten Fällen zukünftig die anlassunabhängige mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG entfallen.



Arbeitsplätze müssen frühzeitig auf Gefährdungen für Schwangere geprüft werden.

Das bedeutet:

- Sie als Arbeitgeber werden unter eng gefassten Voraussetzungen auf die anlassunabhängige mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG verzichten können.
- Voraussetzung ist aber, dass der Ausschuss für Mutterschutz eine bestimmte Regel oder Erkenntnis veröffentlicht. Diese muss die Tätigkeit oder die Arbeitsbedingung konkret beschreiben, die für eine schwangere oder stillende Frau unzulässig ist.
- Darüber hinaus muss die Regel oder Erkenntnis speziell zum Zweck der Umsetzung des § 10 Abs. 1 Satz 3 MuSchG veröffentlicht werden.
- Sie haben nach § 5 ArbSchG im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Verpflichtung zu dokumentieren, dass es sich um eine Tätigkeit nach § 10 Abs. 1 Satz 3 MuSchG handelt. Dort heißt es: „Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach Satz 1 entfällt, wenn gemäß einer zu diesem Zweck nach § 30 Absatz 4 veröffentlichten Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz eine schwangere oder stillende Frau die Tätigkeit nicht ausüben oder einer Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein darf.“



Achtung

Eine solche Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz wurde bislang nicht veröffentlicht. Daher gilt die Pflicht zur Erstellung einer anlassunabhängigen mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG uneingeschränkt. Arbeitgeber sollten daher alle Arbeitsplätze bereits vorsorglich auf mögliche Gefährdungen für schwangere oder stillende Beschäftigte prüfen und dokumentieren.



Muster-Checkliste für Ihre anlasslose Gefährdungsbeurteilung „Mutterschutz“

Mithilfe unserer Muster-Checkliste können Sie die erforderliche anlasslose Gefährdungsbeurteilung „Mutterschutz“ in Ihrer Praxis durchführen. Passen Sie sie bei Bedarf an die individuellen Gegebenheiten Ihrer Einrichtung an.



Muster-Checkliste Gefährdungsbeurteilung „Mutterschutz“ in der Arztpraxis

Tätigkeits- beschreibung	Mögliche Gefährdung	Tätigkeit weiter möglich		Bedingung(en) / Maßnahme(n) zur Weiterbeschäftigung
		Ja	Nein	
Empfangsbereich				
Aufnahme und Abruf der Patienten; Telefonaktivitäten, Schreibaufgaben etc.	Keine	☐	☐	
Annahme von Lieferungen	Bewegen von Lasten > 5 kg Bewegen von Lasten > 10 kg	☐	☐	
Arbeitszeiten				
Allein-Sprechstunden vorrangig zur Telefonbereitschaft	Unter Umständen keine Hilfe bei Bedarf vor Ort verfügbar Verlassen des Bereiches ohne Vertretung	☐	☐	
Schicht-, Feiertags- und Wochenenddienste, die gegen das Mutterschutzgesetz verstoßen	Arbeitszeit in der Woche von 6:00 bis 20:00 Uhr. Beschäftigung bis 22:00 Uhr auf Antrag bei der Aufsichtsbehörde, wenn Schwangere dazu bereit ist, ein ärztliches Zeugnis vorliegt und keine Alleinarbeit stattfindet.	☐	☐	
Beschäftigung bis 22:00 Uhr auf Antrag bei der Aufsichtsbehörde	Übergriffe/Aggressionen	☐	☐	
Bereich Aufbereitung von Medizinprodukten				
Arbeiten auf der unreinen Seite	Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern Umgang mit kontaminierten schneidenden und stechenden Instrumenten Regelmäßiges Bewegen von Lasten > 5 kg und > 10 kg Ständiges Stehen und Gehen > 4 Stunden täglich Regelmäßiges Strecken und Beugen Arbeiten mit Gefahrstoffen	☐	☐	
Ausräumen der RDG: Herausziehen der Körbe aus dem RDG und absortieren	Arbeiten mit Biostoffen Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern	☐	☐	
Einzelinstrumente in Folienverpackung einpacken	Keine	☐	☐	
Packen nach Siebliste mit Funktionstest, Ölen und Pflegen	Keine	☐	☐	
Autoklav be- und entladen	Keine	☐	☐	
Leere Transportboxen wischdesinfizieren	Arbeiten mit Biostoffen Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern	☐	☐	



Umgang mit Desinfektionsmitteln (Flächen- und Händedesinfektionsmittel)	Arbeiten mit Gefahrstoffen	☐	☐	
Untersuchung, Labor/Diagnostik				
Dokumentation	Keine	☐	☐	
Unterstützung der Patienten beim Lagewechsel	Bewegen von Lasten > 10 kg	☐	☐	
Labortätigkeiten	Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern Arbeiten mit Bio- und Gefahrstoffen	☐	☐	
Benutzte Instrumente nach Gebrauch am Patient aufräumen	Umgang mit kontaminierten schneidenden und stechenden Instrumenten Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern	☐	☐	
Hantieren mit schneidenden und stechenden Instrumenten, z. B. Blutabnahme, Verabreichen von Injektionen	Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern Nadelstichverletzungen Beschäftigungsverbot für Umgang mit schneidenden oder stechenden Gegenständen, z. B.: - Blutentnahme, - Tätigkeiten, bei denen das Risiko des Kontaktes mit Blut besteht, - Sterilisation auf der unsauberen Seite	☐	☐	
Anwesenheit im Untersuchungsraum	Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern	☐	☐	
Vorbereitung und Auffüllen notwendiger Materialien	Keine	☐	☐	
Reinigungsarbeiten, Umgang mit Desinfektionsmitteln (Flächen-, Haut- und Händedesinfektionsmittel)	Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern Arbeiten mit Gefahrstoffen	☐	☐	
Arbeiten mit Bio- und Gefahrstoffen	Potenzieller Kontakt mit Infektionserregern Generelles Beschäftigungsverbot für Tätigkeiten mit Stoffen, die krebserzeugende, fruchtschädigende oder erbgutverändernde Eigenschaften haben, z. B. Formaldehyd. Kontakt mit Zytostatika	☐	☐	
Bereiche Röntgen				
Dokumentation	Keine	☐	☐	
Lagerung der Patienten	Bewegen von Lasten > 10 kg	☐	☐	
Anwesenheit im Sperrbereich	Beschäftigungsverbot Sperrbereich	☐	☐	
Anwesenheit im Kontrollbereich	Für die personendosimetrische Überwachung von Schwangeren nach § 55 StrlSchV kommt ein elektronisches Personendosimeter zum Einsatz. In der Mammographie kann die Überschreitung des Dosisgrenzwertes von 1 mSv ausgeschlossen werden.	☐	☐	

Gefährdungsbeurteilung durchgeführt – was nun?

- Ermitteln Sie die **erforderlichen Schutzmaßnahmen** und prüfen Sie, ob die Arbeitsbedingungen angepasst werden müssen.
- **Ergebnis bekannt geben:** Nach § 10 MuSchG müssen Sie alle Beschäftigten über das Ergebnis der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung und die erforderlichen Schutzmaßnahmen informieren.
- **Dokumentation:** Bewahren Sie die ausgefüllte Checkliste in der Praxis auf und legen Sie sie der Aufsichtsbehörde bei Bedarf vor.
- **Pflicht bei Mitteilung:** Nach Mitteilung einer Schwangerschaft oder Stillzeit konkretisieren Sie die Gefährdungsbeurteilung arbeitsplatzbezogen und leiten unverzüglich Schutzmaßnahmen ein.
- **Aufbewahrung und Aktualisierung:** Überprüfen und aktualisieren Sie die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig sowie bei Änderungen der Arbeitsabläufe oder neuen Erkenntnissen.



Wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird: So schützen Sie Mutter, Kind und Ihre Praxis

Wenn eine Mitarbeiterin aus Ihrem Praxisteam schwanger wird, ist das natürlich ein freudiges Ereignis. Um die Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes nicht zu gefährden, müssen Sie für die entsprechende Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen. Da heißt es, einige gesetzliche Vorgaben zu beachten – denn der Gesetzgeber nimmt Sie ordentlich in die Pflicht!

Diese gesetzlichen Pflichten müssen Sie erfüllen

- Überprüfen Sie alle Arbeitsplätze anlassunabhängig auf mögliche Gefährdungen für werdende und stillende Mütter.
- Sobald Sie von der Schwangerschaft erfahren, müssen Sie unverzüglich eine Mitteilung an die zuständige staatliche Aufsichtsbehörde machen.
- Unterweisen Sie die werdende Mutter und lassen Sie sich diese Unterweisung schriftlich bestätigen.

Prüfen Sie mögliche Gefahren für Ihre schwangere Mitarbeiterin

Entweder Sie oder der Betriebsarzt müssen umgehend eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchführen.

Auf Basis der anlasslosen Gefährdungsbeurteilung können Sie die individuelle anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung mit einem geringen Zeitaufwand zügig umsetzen.

Achten Sie dabei auf:

- Physikalische Gefährdungen
- Gefährdungen durch chemische Arbeitsstoffe
- Gefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe
- Gefährdungen durch Arbeitsbedingungen
- Gefährdungen durch Arbeitsverfahren
- Gefährdungen in Verbindung mit der Arbeitszeit.

Das beinhaltet die Mitteilung an die staatliche Aufsichtsbehörde

Auf den Internetseiten Ihrer staatlichen Aufsichtsbehörde steht Ihnen das Formular „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“ zur Verfügung. Sie können es in der Regel auch online ausfüllen.

Haben Sie bei der individuellen anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung festgestellt, dass für die werdende Mutter kein geeigneter Arbeitsplatz mehr zur Verfügung steht, sprechen Sie ein Beschäftigungsverbot aus. Die Meldung bezüglich des Beschäftigungsverbots geht ebenfalls an die zuständige staatliche Aufsichtsbehörde.

Ihr Lohnbüro meldet das Beschäftigungsverbot der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse. So erhalten Sie den vollen Lohn aus dem Umlagepotopf von der Krankenkasse zuzüglich des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben zurückerstattet.

Folgende Angaben sind erforderlich:

- Personalien der schwangeren Mitarbeiterin
- Voraussichtlicher Entbindungstermin
- Art der Tätigkeit der Schwangeren
- Arbeitszeiten während der Schwangerschaft
- Arbeitsbedingung nach Bekanntgabe der Schwangerschaft

Diese Mitteilung müssen sowohl Sie als auch die werdende Mutter unterschreiben.

Gut zu wissen: Die Übersicht der zuständigen Aufsichtsbehörde der jeweiligen Bundesländer unterstützt Sie dabei.

Übersicht der zuständigen Aufsichtsbehörde der jeweiligen Bundesländer

Zuständige Behörden für den Mutterschutz	Bundesland
Zuständiges Regierungspräsidium (Bereich Arbeitsschutz/Mutterschutz)	Baden-Württemberg
Gewerbeaufsichtsämter	Bayern
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGeSi)	Berlin
Landesämter für Arbeitsschutz	Brandenburg
Gewerbeaufsichtsämter	Bremen
Amt für Arbeitsschutz	Hamburg
Zuständiges Regierungspräsidium (Bereich Arbeitsschutz)	Hessen
Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS)	Mecklenburg-Vorpommern
Staatliche Gewerbeaufsichtsämter	Niedersachsen
Arbeitsschutz in NRW für Gesundheit und Beschäftigung (jeweils zuständige Bezirksregierung)	Nordrhein-Westfalen
Struktur- und Genehmigungsdirektionen	Rheinland-Pfalz
Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz	Saarland
Landesdirektion Sachsen	Sachsen
Landesämter für Verbraucherschutz	Sachsen-Anhalt
Staatliche Arbeitsschutzbehörden bei der Unfallkasse Nord	Schleswig-Holstein
Landesämter für Verbraucherschutz	Thüringen



Unterweisung einer werdenden Mutter

Eine schriftliche Dokumentation der Unterweisung ist zwar nicht verpflichtend, aus Beweisgründen jedoch dringend zu empfehlen. Lassen Sie sich die Unterweisung daher von der Mitarbeiterin

unterschreiben. Sie oder der Betriebsarzt Ihrer Praxis sollten die Unterweisung zeitnah durchführen. Zur Unterstützung nutzen Sie unsere folgenden Muster-Unterweisungen und passen Sie sie Ihren individuellen Praxisgegebenheiten entsprechend an.

Muster-Unterweisung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)



Hiermit bestätige ich, dass

Frau _____
(Name der schwangeren Mitarbeiterin)

von Frau/Herrn _____
(Name der/des Unterweisenden)

am _____ (Datum der Unterweisung) im Sinne des Mutterschutzgesetzes sowie der Mutterschutzarbeitsplatzverordnung unterwiesen worden ist.

- ☐ Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung vom _____ (Datum) wurde der werdenden Mutter mitgeteilt.
- ☐ Die neuen Arbeitszeiten wurden der werdenden Mutter mitgeteilt.
- ☐ Der neue Arbeitsplatz wurde der werdenden Mutter zugewiesen.
- ☐ Es ist sichergestellt, dass die werdende Mutter eine abwechselnd sitzende bzw. stehende Tätigkeit ausüben kann.
- ☐ Ein Liegeraum steht der werdenden Mutter jederzeit zur Verfügung.

- ☐ Auf folgende Beschäftigungsbeschränkungen wurde hingewiesen:

Kein direkter Kontakt mit potenziell infektiösem Material und kein Umgang mit stechenden, schneidenden oder bohrenden Instrumenten bei gleichzeitiger Möglichkeit des Kontaktes zu Körperflüssigkeiten, weil die Wirksamkeit von persönlicher Schutzausrüstung (z. B. Schutzhandschuhe) nicht sicher gewährleistet ist.

Es ist der werdenden Mutter nicht erlaubt:

- ☐ Blutabnahmen vorzunehmen
- ☐ Spritzen (i.m., s.c.) zu geben
- ☐ eine Entsorgung und Reinigung kontaminierter schneidernder, stechender oder bohrender Instrumente vorzunehmen
- ☐ Wunden zu versorgen
- ☐ eine Rasur von Patienten mit Rasierklingen durchzuführen
- ☐ Kontakt mit bekannt infektiösen Patienten zu haben
- ☐ den Röntgen- bzw. Strahlenschutzbereich zu betreten
- ☐ Der werdenden Mutter wurden Informationsblätter des/der _____

(Name der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörde) zum Thema Mutterschutz ausgehändigt.

Ort, Datum _____

Unterschrift Mitarbeiterin: _____



Fazit

Ziel ist es, die werdende Mutter über mutterschutzrechtliche Vorgaben, Arbeitsplatzanpassungen und Gefährdungen zu informieren sowie durch die dokumentierte Unterweisung die Rechtssicherheit und den Gesundheitsschutz von Mutter und Kind sicherzustellen.



Beschäftigungsverbot richtig anwenden: Das müssen Arbeitgeber wissen

Kann durch die Tätigkeit in der Praxis die Sicherheit von Mutter und Kind nicht gewährleistet und auch kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, darf ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Dieses Verbot kann bei den entsprechenden Voraussetzungen von folgenden Personen/Ämtern ausgesprochen werden und ist von einer Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden.

Grundlegender Unterschied zwischen Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das individuelle **Beschäftigungsverbot** wird ausgestellt, wenn die Gesundheit Ihrer schwangeren Mitarbeiterin oder die des ungeborenen Kindes bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Das heißt, sie ist an sich gesund, kann aber ihre spezifische Tätigkeit nicht mehr gefahrlos ausüben, z. B. bei Schwangerschaftskomplikationen, einer Risikoschwangerschaft, drohender Frühgeburt, Mehrlingsschwangerschaften oder wenn der Arbeitsplatz trotz Mutterschutzrichtlinien eine Gefahr darstellt.

Eine **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)** erhalten schwangere Mitarbeiterinnen, wenn sie aufgrund einer Erkrankung arbeitsunfähig sind. Eine Schwangerschaft allein ist keine Krankheit. Treten jedoch Beschwerden mit Krankheitswert auf – beispielsweise eine Erkältung, Grippe, starke Migräne oder eine nicht schwangerschaftsbedingte gynäkologische Erkrankung –, wird eine AU ausgestellt.



Wichtig

Eine Arbeitsunfähigkeit geht einem individuellen Beschäftigungsverbot immer vor. Das bedeutet: Liegt eine Krankheit vor, muss zunächst eine AU ausgestellt werden.

1. Das Beschäftigungsverbot wird vom behandelnden Arzt der schwangeren Mitarbeiterin ausgesprochen (§ 3 MuSchG)

Jeder behandelnde Arzt einer werdenden Mutter kann ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn gesundheitliche Probleme durch die Schwangerschaft auftreten.

Dieses Verbot kann generell oder stundenweise ausgesprochen werden und sich auf bestimmte Tätigkeiten beschränken. Allerdings muss es sich dabei um Tätigkeiten handeln, die nicht ohnehin bereits durch das Mutterschutzgesetz ausgeschlossen sind.

2. Das Beschäftigungsverbot wird vom Arbeitgeber bzw. stellvertretend vom Betriebsarzt ausgesprochen (§ 4 und § 8 MuSchG)

Hierbei handelt es sich um das gesetzliche Beschäftigungsverbot, das der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung unverzüglich nach Mitteilung der Schwangerschaft auszusprechen hat. Das Verbot kann generell oder stundenweise gelten. Die zulässigen Arbeitszeiten finden Sie in § 8 MuSchG, die ungeeigneten Beschäftigungen in § 4 MuSchG. Das Verbot kann auch auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt sein, wenn die Gefährdung danach behoben ist. Dies müssen Sie der werdenden Mutter schriftlich mitteilen.

Sie können der werdenden Mutter einen anderen, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz zuweisen, wenn die Möglichkeit dafür besteht. In diesem Fall hat die werdende Mutter keinen rechtlichen Anspruch auf ein Beschäftigungsverbot.

3. Das Beschäftigungsverbot wird von der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörde ausgesprochen (§ 4 Abs. 5 MuSchG)

Jede der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden der Bundesländer kann eine Überprüfung, also eine Arbeitsplatzbesichtigung, durchführen. Stellt die Behörde dabei fest, dass die Beschäftigung der werdenden Mutter an ihrem Arbeitsplatz gegen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes verstößt, kann es ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Ihre schwangere Mitarbeiterin hat das Recht, sich an die staatliche Aufsichtsbehörde zu wenden, wenn sie den ihr zugeteilten Arbeitsplatz für ungeeignet hält. Die Behörde wird nach einer Überprüfung des Arbeitsplatzes eine Entscheidung treffen, die von beiden Parteien zu akzeptieren ist.



Wichtig

Beim Beschäftigungsverbot erwarten weder den Arbeitgeber noch die schwangere Mitarbeiterin finanzielle Einbußen. Wer auch immer das Beschäftigungsverbot ausspricht: Die schwangere Mitarbeiterin wird bei vollen Gehaltsbezügen freigestellt.

Jeder Arbeitgeber erhält bei einem Beschäftigungsverbot nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz das Gehalt von der Krankenkasse in vollem Umfang ersetzt.

Beachten Sie, dass diese Erstattung unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten in Ihrer Praxis erfolgt und aus der U2-Umlage bezahlt wird.

Hierfür muss ein Antrag bei der Krankenkasse gestellt werden. In der Regel übernimmt dies Ihr Steuerberater oder das mit der Lohnabrechnung beauftragte Lohnbüro.

Generelles Beschäftigungsverbot gemäß § 11 MuSchG

Ein generelles Beschäftigungsverbot liegt während der gesetzlichen Mutterschutzfristen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung vor. In dieser Zeit erhält die werdende Mutter vom Arbeitgeber Lohnfortzahlung.

Die gesetzliche Krankenkasse zahlt Mutterschaftsgeld von bis zu 13 € pro Kalendertag. Reicht dieser Betrag nicht aus, gleicht der Arbeitgeber die Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt mit einem Zuschuss aus. Die Berechnung übernimmt in der Regel Ihr Steuerberater oder das Lohnbüro auf Grundlage der Entgeltabrechnung.



Wiedereinstieg nach Elternzeit rechtzeitig planen – diese Tipps helfen Ihnen dabei

Die Elternzeit ist eine der schönsten Phasen im Leben der Eltern, wenngleich oft mit Stress und wenig Schlaf verbunden. Jeden Tag eine Fähigkeit zu entdecken, die der Nachwuchs neu dazugelernt hat, ist für Ihre Mitarbeiterin ein tolles Erlebnis und kommt nie mehr zurück. Doch leider endet diese schöne Zeit irgendwann. Viele sind auf ein zweites Einkommen – zumindest aus einer Teilzeitbeschäftigung – zwingend angewiesen oder möchten aus anderen Gründen zurück in den Beruf. Das will nicht nur gut, sondern auch rechtzeitig vorbereitet sein, damit Ihre Mitarbeiterin Familie und Beruf möglichst reibungslos unter einen Hut bringen kann. Regelmäßige Kontakt- und Wiedereinstiegsgespräche schaffen die Grundlage für eine erfolgreiche Rückkehr in den Beruf. Planen Sie gemeinsam den richtigen Zeitpunkt, den Umfang und die Ausgestaltung des Wiedereinstiegs. Unsere Tipps helfen Ihnen dabei.

Halten Sie Kontakt!

Lassen Sie den Elternteil wissen, dass Sie es nicht verlieren möchten. Bitten Sie die Person, sich Gedanken darüber zu machen, in welchem Umfang sie ins Arbeitsleben zurückkehren möchte.

Sie soll sich in Ruhe darüber klar werden, wie viel sie wieder arbeiten möchte und welche Tätigkeiten für sie nach der Elternzeit interessant wären.

- Bitten Sie den Elternteil, sich frühzeitig Gedanken darüber zu machen, wann und in welchem Umfang eine Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit erfolgen sollte.
- Möglicherweise besteht der Wunsch, nicht an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sondern sich beruflich neu zu orientieren.
- Die Elternzeit bietet die Chance, sich beispielsweise in den Bereichen Abrechnung, Qualitätsmanagement oder Verwaltung weiterzubilden und so die Grundlage für flexiblere Arbeitszeiten oder eine Tätigkeit im Homeoffice zu schaffen.



Mein Tipp

Online-Formate für die Weiterbildung in Elternzeit können sehr gut umgesetzt werden. Weiterbildungsseminare zur Praxismanagerin, Abrechnungsmanagerin, QMB und andere Weiterbildungen lassen sich so gut planen.

Die folgenden 5 Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Elternteil einen Rechtsanspruch auf Teilzeit nach der Elternzeit hat

- In Ihrer Einrichtung/Praxis sind mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (Teilzeitkräfte zählen voll!).
- Das Arbeitsverhältnis des betroffenen Elternteils besteht länger als sechs Monate.
- Wenn das Kind des antragstellenden Elternteils zwischen 0–3 Jahre ist: Der Antrag auf Teilzeittätigkeit wurde mindestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn gestellt.
- Wenn das Kind zwischen 3–8 Jahre alt ist: Der Elternteil hat den Antrag mindestens 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit bei Ihnen eingereicht.
- In Ihrer Praxis/Einrichtung stehen dem Wunsch auf Teilzeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen, z. B. Arbeitskräftemangel, weshalb Sie keine Teilzeit-, sondern nur eine Vollzeitkraft brauchen.



Wichtig

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, spätestens einen Monat vor Aufnahme der Arbeit seine Entscheidung dem Elternteil schriftlich mitzuteilen.

Halten Sie diese Frist nicht ein, kann der Elternteil von der Zustimmung des Arbeitgebers ausgehen.

Wiedereinstiegsgespräche mit der zurückkehrenden Mitarbeiterin führen

Nutzen Sie den Wiedereinstieg als Chance zur Mitarbeiterbindung. Prüfen Sie, mit welchen flexiblen Arbeitszeit- oder Einsatzmodellen Sie Ihre Mitarbeitenden unterstützen können, Familie und Beruf erfolgreich zu vereinbaren.

Klären Sie ab, wie viele Wochenstunden der Elternteil wann arbeiten kann bzw. will (Vollzeit, Teilzeit, Minijob, nur bestimmte Wochentage, nur vormittags, nur nachmittags etc.).

Prüfen Sie frühzeitig, welche Flexibilität Sie Ihren Mitarbeitenden ermöglichen können, beispielsweise Homeoffice, Gleitzeit oder angepasste Arbeitszeiten. Sprechen Sie zudem darüber, ob der Elternteil sich künftig auch andere oder neue Aufgaben vorstellen kann.

Weitere wichtige Fragen

- Ist die Kinderbetreuung geregelt?
- Wer übernimmt sie (Kita, Tagesmutter, Großeltern etc.)?
- Gibt es eine finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers?

Sie können die Kita- und Kinderbetreuungskosten als freiwilligen Benefit steuer- und sozialversicherungsfrei bezuschussen.

Der Zuschuss ist gesetzlich nicht begrenzt, darf jedoch die tatsächlichen Betreuungskosten nicht übersteigen und muss zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gezahlt werden.

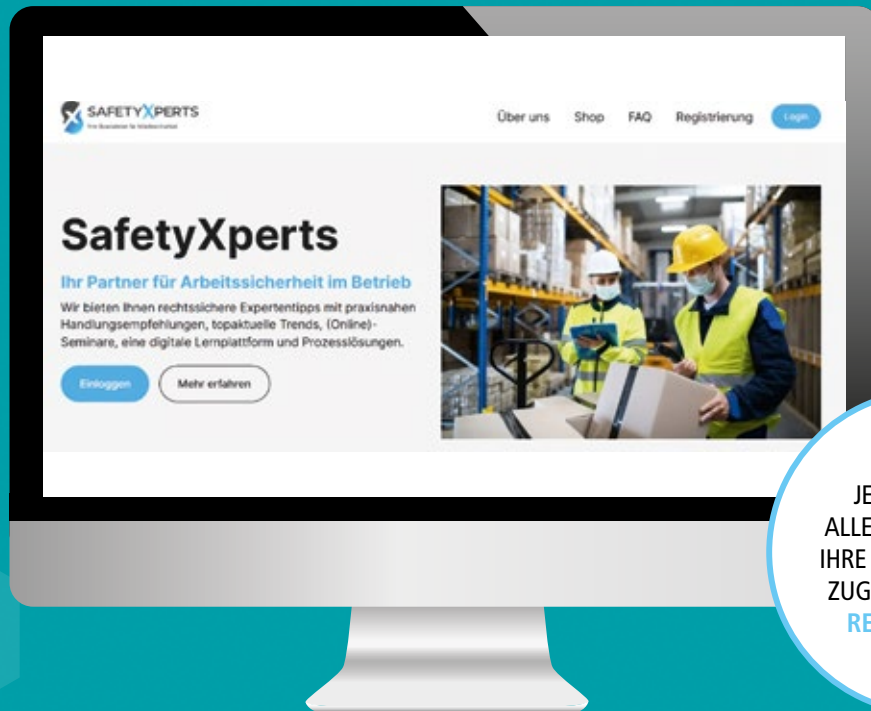
Vereinbaren Sie rechtzeitig – am besten schon sechs Monate vor dem Ende der Elternzeit – ein Wiedereinstiegsgespräch, um rechtzeitig gute Rahmenbedingungen festlegen zu können.

Machen Sie Ihren Mitarbeitenden klar, dass Sie sich darauf freuen, wenn sie zurückkommen, und dass Sie gerne deren neue familiäre Situation – sofern dies möglich ist – berücksichtigen werden.

Vermitteln Sie, dass Unterstützung angeboten wird, wenn der Elternteil sich bereits während der Elternzeit durch Fortbildungen auf zukünftige Aufgaben vorbereiten möchte.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON
ALLEN GERÄTEN AUF
IHRE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. GLEICH
REINSCHAUEN!



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum Herunterladen und Bearbeiten.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • E-Mail für Leserfragen: gesundheitswesen@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Renate Tief, Estenfeld (RT) • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © Halfpoint – stock.adobe.com • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im

Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 3: S 4 AdobeStock VRD; Seite 4: AdobeStock Stephanie Eichler
Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Ihre Schätzung ist gefragt!

Im Durchschnitt nahmen Frauen im Jahr 2025 14,9 Monate Elterngeld in Anspruch. Wie viel Monate nahmen es dagegen Väter in Anspruch?

- 6,8 Monate
- 3,8 Monate
- 1,9 Monate

Antwort: Männer nahmen im Durchschnitt 3,8 Monate das Elterngeld in Anspruch. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 136 vom 16. April 2026)



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit