SCHWANGER IM JOB

Informationen für schwangere und
stillende Arbeitnehmerinnen

Hamburg

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für schwangere und stillende Frauen im Beschäftigungsverhältnis – unabhängig davon, ob sie sich in der Ausbildung, im Vollzeit-/Teilzeit- oder Nebenjob befinden.
Für schwangere und stillende Studentinnen und Schülerinnen gelten die Regelungen teilweise mit Abweichungen.*

Das MuSchG verfolgt das Ziel, die Gesundheit werdender und stillender Mütter und ihrer ungeborenen Kinder zu schützen und den Frauen eine Beschäftigung zu ermöglichen.

© industrieblick/Adobe-stock

* Weitergehende Informationen erhalten Sie in der Publikation „Schwanger in Schule und Studium“

** Die Erklärung ist jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufbar.

Foto: bvmed.de

Was müssen Sie tun?

Geben Sie Ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin frühzeitig bekannt, damit dieser alle erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen kann. Ihr Arbeitgeber ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wenn Sie nach der Geburt wieder arbeiten und noch stillen, sollten Sie Ihren Arbeitgeber informieren, denn auch dann können noch Schutzmaßnahmen notwendig sein.

Was muss Ihr Arbeitgeber tun?

Für Ihre Tätigkeit muss bereits eine Gefährdungsbeurteilung vorliegen, auch wenn noch keine Schwangerschaft bekannt ist. Darin hat der Arbeitgeber grundsätzlich ermittelt, ob durch die Tätigkeit Gefährdungen im Fall einer Schwangerschaft oder des Stillens bestehen und ob Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Wenn Sie Ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert haben, hat er folgende Pflichten:

- Der Arbeitgeber muss Ihre Schwangerschaft/das Stillen der zuständigen Aufsichtsbehörde melden.
- Entsprechend der Gefährdungsbeurteilung kann es sein, dass konkrete Schutzmaßnahmen festgelegt werden müssen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen ein Gespräch über die Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Bei der Auswahl der Maßnahmen muss der Arbeitgeber eine bestimmte Reihenfolge einhalten:

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Gefährdungsbeurteilung
(§ 5 ArbSchG i.V.m.§ 10 Abs. 1 MuSchG) -
Prüfung der Arbeitsbedingungen

soweit Gefährdungen vorhanden:

↓

Änderung der Arbeitsbedingungen
Umorganisation, Unterstützung durch Kollegen / Kolleginnen

soweit Gefährdung dennoch vorhanden:

↓

Arbeitsplatzwechsel
Einsatz der Mitarbeiterin an einem anderen, geeigneten Arbeitsplatz

soweit Gefährdung dennoch vorhanden:

↓

betriebliches Beschäftigungsverbot
Vollständige oder teilweise Entbindung von der Beschäftigung durch den Arbeitgeber

Wichtig: Der Arbeitgeber muss prüfen, unter welchen Bedingungen eine unverantwortbare Gefährdung vermieden und eine Weiterbeschäftigung ermöglicht wird!

Welche Regelungen gelten für Sie

Freistellungen, Pausen, Ruhemöglichkeiten

- **Arzttermine**
  Wenn Sie während der Arbeitszeit einen Arzttermin im Zusammenhang mit der Schwangerschaft haben oder stillen möchten, haben Sie ein Recht darauf. Der Arbeitgeber muss Sie für Arzttermine während der Arbeitszeit ohne Entgeltverlust freistellen soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeiten wahrnehmbar sind.

- **Stillpausen**
  Bis zu einem Jahr nach der Entbindung haben Sie Anspruch auf Stillpausen - mindestens zweimal täglich 30 Minuten oder einmal täglich 60 Minuten. Bei zusammenhängenden Arbeitszeiten von mehr als 8 Stunden sind zweimal je 45 Minuten oder – soweit in der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit ist – einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten zu gewähren.

- **Sitz- und Liegegelegenheiten**
  Am Arbeitsplatz muss eine Sitz- bzw. Liegegelegenheit vorhanden sein, damit Sie sich bei Bedarf ausruhen können.

Schutzfristen:

- **Vor der Geburt**
  6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin dürfen Sie nicht mehr beschäftigt werden. Auf die Schutzfrist vor der Geburt können Sie durch eine Erklärung verzichten.**

- **Nach der Geburt**
  8 Wochen nach der Entbindung dürfen Sie nicht mehr beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und auf Antrag bei der Krankenkasse bei Behinderung des Kindes verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen. Bei einer vorzeitigen Entbindung (außer im Falle einer Totgeburt) verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Anzahl an Tagen, die vorher nicht mehr in Anspruch genommen werden konnten.

- **Nach einer Fehlgeburt oder Totgeburt**
  Bei Fehlgeburten gelten folgende Schutzfristen:
  ab der 13. Schwangerschaftswoche - Schutzfrist 2 Wochen
  ab der 17. Schwangerschaftswoche - Schutzfrist 6 Wochen
  ab der 20. Schwangerschaftswoche - Schutzfrist 8 Wochen

Bei einer Totgeburt (ab der 24. Schwangerschaftswoche) beträgt die Schutzfrist 14 Wochen.

Nach einer Totgeburt oder einer Fehlgeburt kann die Frau, soweit es ihr ausdrücklicher Wunsch ist, beschäftigt werden. Im Falle einer Totgeburt ist dieses frühestens nach einer 2-wöchigen Schutzfrist und mit einem ärztlichen Zeugnis, dass nichts gegen die Beschäftigung spricht, möglich.**

Arbeitszeitregelungen

- **Nachtarbeit**
  Grundsätzlich gilt: Eine schwangere bzw. stillende Frau darf nur zwischen 6:00 Uhr und 20:00 Uhr beschäftigt werden!
  Ausnahmen bis 22:00 Uhr sind mit Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde möglich, wenn Sie als Schwangere sich ausdrücklich dazu bereit erklären.**
  Weitergehende Informationen erhalten Sie in der Publikation: „Das Mutterschutzgesetz“

- **Ruhezeit**
  Als schwangere oder stillende Beschäftigte muss Ihnen nach Arbeitsende eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Das bedeutet: zwischen dem Arbeitsende und einem erneuten Arbeitsbeginn müssen mindestens 11 Stunden liegen, in denen Sie nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sind.

© lightpoet/fotolia

- **Mehrarbeit**
  Volljährige Schwangere und Stillende dürfen maximal 8,5 Stunden pro Tag arbeiten und nicht mehr als 90 Stunden in 14 Tagen.

  Schwangere und Stillende unter 18 Jahren dürfen maximal 8 Stunden pro Tag arbeiten und höchstens 80 Stunden in 14 Tagen.

  Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden. Das gilt auch, wenn Sie in Teilzeit arbeiten. Beispiel: Arbeiten Sie laut Arbeitsvertrag 30 Stunden wöchentlich, darf Ihre Arbeitszeit 30 Stunden in einer einzelnen Woche überschreiten. Im Monatsdurchschnitt dürfen Sie jedoch maximal 120 Stunden beschäftigt werden, damit die wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden eingehalten wird. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern müssen zusammengerechnet werden.

- **Sonn- und Feiertagsarbeit**
  Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich nicht erlaubt!
  Ausnahmen sind nur in Tätigkeitsbereichen zulässig, in denen Mitarbeiter nach § 10 Arbeitszeitgesetz sonn- und feiertags beschäftigt werden dürfen (z.B. in Krankenhäusern oder Gaststätten). Dazu ist aber immer Ihre Zustimmung erforderlich.**
  Die zuständige Aufsichtsbehörde ist zu informieren.

Weitergehende Informationen erhalten Sie unter folgendem Link:
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Unterstützung / ärztliche Beratung

In der Regel reichen die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen zum Mutterschutz bei sachgerechter Anwendung und normal verlaufender Schwangerschaft aus, um Sie und Ihr Kind am Arbeitsplatz zu schützen. Soweit Ihr Arzt jedoch feststellt, dass die Fortdauer einer an sich ungefährlichen Beschäftigung Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes gefährdet, kann er Ihnen ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausstellen. Der Arzt entscheidet, ob ein ärztliches Beschäftigungsverbot oder bei Beeinträchtigungen unabhängig von der Beschäftigung eine Krankschreibung in Betracht kommt.

Information zum Entgelt

Soweit Sie ein Beschäftigungsverbot vom Arbeitgeber oder vom Arzt bekommen, erhalten Sie vom Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Dieser entspricht in der Regel Ihrer durchschnittlichen Entlohnung der letzten 3 Monate vor der Schwangerschaft.

Besonderer Kündigungsschutz für Schwangere und Beschäftigte in Elternzeit

Ihnen darf während folgender Fristen nicht gekündigt werden:

- während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung,
- 4 Monate nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche,
- in der Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr frühestens 8 Wochen vor Beginn,
- in der Elternzeit zwischen dem 3. und dem vollendeten 8. Lebensjahr frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

In Ausnahmefällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde eine Kündigung des Arbeitgebers für zulässig erklären. Für mehr Informationen nutzen Sie unsere Publikation „Kündigungsschutz im Mutterschutz und Elternzeit“.

© New Africa/Adobe-stock

Weitergehende Informationen

Informationsangebote des Amtes für Verbraucherschutz Hamburg:

www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

www.hamburg.de/muetter-startseite/

Informationsangebote des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):

Leitfaden zum Mutterschutz des BMFSFJ
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756

Familienportal des BMFSFJ
https://familienportal.de/

Impressum

Herausgeber
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV)
Amt für Verbraucherschutz
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz
Arbeitsschutztelefon 040 428 37-2112
arbeitnehmerschutz@justiz.hamburg.de

Zentraler Broschürenversand
Diese Publikation (M32) können Sie kostenlos bestellen unter: publikationen@justiz.hamburg.de
Tel. +49 40 428 43 - 3095

Titelfoto
© loreanto/fotolia

Gestaltung
www.kwh-design.de

Druck
VIG Druck & Media GmbH

4. Auflage Juni 2025

Anmerkung zur Verteilung
Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts-, Bundestags- und Europawahlen sowie die Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.
Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.
Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Hamburg | Behörde für Justiz und Verbraucherschutz