

Stand: 04.11.2025

AfMu - Empfehlung (MuSchE)	Einstiegshilfe für kleine und mittlere Unternehmen zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz	Nummer 10.1.02
---	---	---------------------------

Vorwort

Gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist der Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) beim Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) angesiedelt; ihm gehören geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, an.

Der AfMu berät das BMBFSFJ und steht im fachlichen Austausch mit den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Aufgabe des AfMu ist es, praxisgerechte Veröffentlichungen zu erstellen, die es Arbeitgebern erleichtern, bei der Umsetzung des Mutterschutzes den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Empfehlungen sind Umsetzungshinweise für die Praxis. Sie geben den aktuellen Kenntnis- und Sachstand wieder und werden als Arbeitsergebnis im Internetauftritt des Ausschusses für Mutterschutz veröffentlicht. Mutterschutz-Empfehlungen sollen es Arbeitgebern und Akteuren des betrieblichen Arbeitsschutzes erleichtern, das Mutterschutzgesetz adäquat umzusetzen und stehen anderen interessierten Personengruppen als Informationsmaterial zur Verfügung.

Zitierregelung:

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Einstiegshilfe für kleine und mittlere Unternehmen zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz, Empfehlung des Ausschusses für Mutterschutz, Nr. MuSchE 10.1.02, 2025.

Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Arbeitsblatt Einstiegshilfe.....	3
2.1 Tabelle zum Ausfüllen.....	3
2.2 Ausfüllhinweise zur Einstiegshilfe.....	4
3. FAQ zur Einstiegshilfe.....	5
3.1 Was will das Mutterschutzgesetz?.....	5
3.2 Wozu dient die Einstiegshilfe?.....	5
3.3 Gibt es in der Gefährdungsbeurteilung einen Unterschied zwischen der Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen?.....	5
3.4 Welche Bedeutung haben die Unfallversicherungsträger, die Aufsichtsbehörden, die sicherheitstechnische und die betriebsärztliche Betreuung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes?.....	6
3.5 Besteht ein Versicherungsschutz für das ungeborene Kind durch den Unfallversicherungsträger?.....	6
3.6 Was sind unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen?.....	6
3.7 Muss eine Freistellung aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes immer vollständig sein?.....	6
3.8 Entstehen für schwangere und stillende Frauen oder den Arbeitgeber durch ein Beschäftigungsverbot finanzielle Nachteile?.....	7
3.9 Welche Bedeutung hat die Information über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung?.....	7
3.10 Welche Bedeutung hat die betriebliche Interessenvertretung?.....	7
3.11 Wo gibt es weitere Informationen?.....	7
4. Beispiele zur Einstiegshilfe für kleine und mittlere Unternehmen zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz.....	8

1. Einleitung

Grundsätzlich haben Sie als Arbeitgeber die Aufgabe, eine anlassunabhängige mutterschutzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, unabhängig davon, ob Sie eine schwangere oder stillende Frau beschäftigen. Als Arbeitgeber sind Sie zudem für die Umsetzung von erforderlichen Schutzmaßnahmen (einschließlich der Beschäftigungsverbote) verantwortlich.

Diese Einstiegshilfe soll Sie durch Hinweise und Beispiele auf diese Aufgabe vorbereiten und Sie unterstützen. Sie soll Ihnen verständliche Tipps geben, wie Sie den Arbeitsplatz einer schwangeren oder stillenden Frau erhalten und einer möglichen Benachteiligung entgegenwirken, so wie es das Mutterschutzgesetz (MuSchG) vorsieht.

2.2 Ausfüllhinweise zur Einstiegshilfe

In der Einstiegshilfe sind verschiedene Gefährdungen beispielhaft aus dem MuSchG entnommen. Spalte 11 ist als Freifeld für weitere Gefährdungen gedacht, die in den anderen Spalten nicht bereits erfasst sind. Die aufgeführten Gefährdungen werden für verschiedene Arbeitsplätze oder Tätigkeiten individuell beurteilt. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Zunächst muss ausgewählt werden, ob eine Tätigkeit oder ein Arbeitsplatz beurteilt werden soll. Diese bzw. dieser ist eindeutig zu benennen. Je nach Anzahl unterschiedlicher Arbeitsplätze oder Tätigkeiten muss eine weitere Tabelle genutzt oder die vorhandene Tabelle erweitert werden.

Die Angaben zum Zeitpunkt der Durchführung sowie zu den betrieblichen Verantwortlichkeiten dienen der Dokumentation und machen die Gefährdungsbeurteilung besser nachvollziehbar.

Für jede aufgeführte Gefährdung prüfen Sie, ob diese unverantwortbar ist, welche Schutzmaßnahmen nötig sind, wie diese umgesetzt werden können und inwiefern eine Weiterbeschäftigung an diesem Arbeitsplatz / mit dieser Tätigkeit nach Bekanntgabe von Schwangerschaft bzw. Stillzeit möglich ist. Bei dieser Prüfung gilt folgende Rangfolge von Schutzmaßnahmen: Erstens die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, zweitens der Arbeitsplatzwechsel, drittens das betriebliche Beschäftigungsverbot als letztes Mittel.

- Ist eine Weiterbeschäftigung ohne weitere Schutzmaßnahmen möglich, wird der Arbeitsplatz / die Tätigkeit mit **grün** bewertet.
- Wenn Schutzmaßnahmen für die Weiterbeschäftigung erforderlich und umsetzbar sind, wird der Arbeitsplatz / die Tätigkeit mit **gelb** bewertet.
- Liegt eine unverantwortbare Gefährdung vor und sind keine Schutzmaßnahmen umsetzbar, die die Weiterbeschäftigung ermöglichen, ist diese mit **rot** zu bewerten. Schwangere / stillende Frauen dürfen an diesem Arbeitsplatz / mit dieser Tätigkeit nicht beschäftigt werden.

Darüber hinaus erfolgt eine Gesamtbewertung, die sich auf alle beurteilten Gefährdungen des jeweiligen Arbeitsplatzes oder der jeweiligen Tätigkeit bezieht. Soweit mindestens eine Gefährdung zu einer Tätigkeit oder zu einem Arbeitsplatz mit rot gekennzeichnet wird, so ist auch die Gesamtbewertung der jeweiligen Tätigkeit oder des jeweiligen Arbeitsplatzes mit rot zu kennzeichnen. Eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz / mit einer anderen Tätigkeit bleibt weiterhin möglich. Gleiches gilt für die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.

In der Einstiegshilfe können eigene Notizen und Hinweise zu Schutzmaßnahmen vermerkt werden. Diese helfen bei der schnelleren Anpassung der Arbeitsbedingungen für einen mutterschutzgerechten Arbeitsplatz, wenn dies erforderlich ist.

3. FAQ zur Einstiegshilfe

3.1 Was will das Mutterschutzgesetz?

Durch die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes soll es schwangeren oder stillenden Frauen ermöglicht werden, ihre Beschäftigung ohne eine unverantwortbare Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen.

Damit dieses Ziel erreicht werden kann, muss der Arbeitgeber in seinem Betrieb im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung eine anlassunabhängige mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung durchführen, unabhängig davon, ob er zum Zeitpunkt der Beurteilung Frauen beschäftigt.

Ziel der anlassunabhängigen mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist es, bereits im Vorfeld die auftretenden Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau oder ihres Kindes bei der Tätigkeit oder im Rahmen der Ausbildung zu beurteilen und daraus die erforderlichen und geeigneten Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Dieses Vorgehen ermöglicht es den Arbeitgebern, diese Schutzmaßnahmen konkret zu planen oder bereits vorzuhalten, um sie bei Meldung einer Schwangerschaft oder eines Stillwunsches ohne Zeitverluste anwenden zu können.

3.2 Wozu dient die Einstiegshilfe?

Die Einstiegshilfe ermöglicht es Arbeitgebern sich einen ersten Überblick zu verschaffen, wo schwangere und stillende Frauen ohne Weiteres beschäftigt werden können, wo Schutzmaßnahmen erforderlich sind und wo eine Beschäftigung nicht möglich ist.

Das Mutterschutzgesetz und die Mutterschutzregel (MuSchR) 10.1.01 beschreiben zu diesem Zweck ein detailliertes Verfahren.

3.3 Gibt es in der Gefährdungsbeurteilung einen Unterschied zwischen der Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen?

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der schwangeren sowie der stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes.

Die jeweilige Tätigkeit / der jeweilige Arbeitsplatz kann für eine Schwangere oder eine Stillende unterschiedlich gefährdend sein. Dies ist in den jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen.

3.4 Welche Bedeutung haben die Unfallversicherungsträger, die Aufsichtsbehörden, die sicherheitstechnische und die betriebsärztliche Betreuung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes?

Verfügt der Arbeitgeber selbst nicht über die entsprechenden Kenntnisse zur Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen, so hat er sich fachkundig beraten zu lassen. Fachkundige Personen können dabei insbesondere Betriebsärztinnen oder Betriebsärzte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sein. Sofern der Arbeitgeber am sogenannten „Unternehmermodell“ teilnimmt, kann er sich zur Unterstützung auch an seinen Unfallversicherungsträger wenden. Auch die Aufsichtsbehörden können bei der Umsetzung des MuSchG beraten.

3.5 Besteht ein Versicherungsschutz für das ungeborene Kind durch den Unfallversicherungsträger?

Der Versicherungsschutz durch den Unfallversicherungsträger besteht auch für das ungeborene Kind. Dies gilt sowohl für Arbeitsunfälle als auch für Berufskrankheiten einer Mutter während der Schwangerschaft (§ 12 Sozialgesetzbuch VII).

3.6 Was sind unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen?

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen sind solche, bei denen die Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung ergeben hat. Im Mutterschutzgesetz sind unter anderem Beispiele zu physischen, physikalischen, chemischen und biologischen Gefährdungen aufgeführt. Die aufgelisteten Gefährdungen sind nicht abschließend. Auch Vorgaben bezüglich Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit müssen beachtet werden.

3.7 Muss eine Freistellung aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes immer vollständig sein?

Der Arbeitgeber ist zuständig für das Aussprechen eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes. Es kann flexibel angewendet werden. Beispielsweise kann die tägliche Arbeitszeit reduziert oder es können bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen ausgeschlossen werden. Ein betriebliches Beschäftigungsverbot kann auch zeitlich befristet und zu einem späteren Zeitpunkt erweitert oder eingeschränkt werden.

3.8 Entstehen für schwangere und stillende Frauen oder den Arbeitgeber durch ein Beschäftigungsverbot finanzielle Nachteile?

Setzt eine Frau wegen eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbot vor oder nach den gesetzlichen Mutterschutzfristen mit der Beschäftigung aus, entstehen ihr keine finanziellen Nachteile. Der Arbeitgeber hat das bisherige durchschnittliche Arbeitsentgelt fortzuzahlen (Mutterschutzlohn).

Der Arbeitgeber kann die Erstattung des Mutterschutzlohns sowie des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen im Rahmen des U2-Umlageverfahrens bei der Krankenkasse der schwangeren Frau beantragen.

Führt ein Beschäftigungsverbot nicht zu einer vollständigen Freistellung von der Arbeit, sondern wird die Tätigkeit nur teilweise ausgesetzt (zum Beispiel mit verringerter Stundenanzahl), besteht ein Anspruch auf Mutterschutzlohn in dem anteilig reduzierten Umfang. Dementsprechend wird in solchen Fällen ein Lohn gezahlt, der sich anteilig aus Mutterschutzlohn und dem regulär fortgezahlten Arbeitsentgelt zusammensetzt.

3.9 Welche Bedeutung hat die Information über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung?

Mit der Information stellt der Arbeitgeber sicher, dass alle Beschäftigten die relevanten Gefährdungen an den Arbeitsplätzen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung kennen. Es soll zudem sichergestellt sein, dass auch Vorgesetzte und Beschäftigte im direkten Arbeitsumfeldes wissen, ob im Fall einer Schwangerschaft oder einer Stillzeit relevante Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind bestehen, damit sie entsprechend reagieren können.

3.10 Welche Bedeutung hat die betriebliche Interessenvertretung?

Die betriebliche Interessenvertretung hat im Arbeitsschutz weitgehende Mitbestimmungsrechte. Dazu gehört unter anderem die Mitbestimmung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung.

3.11 Wo gibt es weitere Informationen?

Die Mutterschutzregel (MuSchR) 10.1.01 beinhaltet wichtige Hinweise zur Erstellung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung.

Weitere Informationen gibt es im Familienportal des Bundes, beim Ausschuss für Mutterschutz sowie auf den Internetseiten der Vollzugsbehörden für den Mutterschutz in den verschiedenen Bundesländern und der Unfallversicherungsträger.

Die „Servicesuche Bund“ ermöglicht eine themenbezogene Recherche zu den länderspezifisch zuständigen Aufsichtsbehörden.

4. Beispiele zur Einstiegshilfe für kleine und mittlere Unternehmen zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz

<p style="color: red; text-align: center;">Die hier genannten Beispiele dienen <u>nur</u> zur Veranschaulichung und können betriebsindividuell abweichen.</p> <p style="text-align: center;">Notizen und Anmerkungen für mögliche Schutzmaßnahmen</p>	Gesamtbewertung	<p>1. Schwere körperliche Arbeit, z. B. Heben und Tragen von Lasten</p> <p>2. Häufiges erhebliches Strecken, Beugen, dauerndes Hocken, sich gebückt halten, langes Stehen</p> <p>3. Arbeiten mit Hitze, Kälte, Nässe, Lärm, Erschütterungen, Vibrationen oder Strahlung</p> <p>4. Arbeiten mit Giftstoffen, die z.B. giftig oder krebserzeugend sind</p> <p>5. Arbeiten mit Biostoffen, u.a. Blut oder Krankheitserregern, die für Schwangere und Stillende gefährlich sein können</p> <p>6. Arbeitszeit, z.B. > 8,5 Stunden/Tag, Arbeiten in der Nacht (20:00 Uhr bis 06:00 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen</p> <p>7. Arbeitsbedingungen mit erhöhter Unfallgefahr, z.B. Sturzgefahr bei Arbeiten auf Gerüsten, Leitern, Tritten, körperliche Übergriffe</p> <p>8. Akkord- oder Stücklohn, Leistungsprämien</p> <p>9. Psychische Belastung wie z. B. Bedrohung, emotionale Inanspruchnahme, Konfliktbehaftete Gespräche, Termindruck</p> <p>10. Arbeitsunterbrechung nicht jederzeit möglich; geeignete Sitz- und Liegemöglichkeiten nicht vorhanden</p> <p>11. Freifeld für weitere Gefährdungen:</p>											Bearbeitung durchgeführt am: _____ für Schwangerschaft: <input checked="" type="checkbox"/> für Stillzeit: <input type="checkbox"/> Name der verantwortlichen Person: _____ Bei der Bearbeitung hat mitgewirkt: _____ Unterschrift verantwortliche Person: _____	
		Arbeitsplatz: <input type="checkbox"/> Tätigkeit: <input checked="" type="checkbox"/> Med. Technologin für Radiologie (Arztpraxis)												
Kontrollbereich verlassen, ggf. nur Patientenvorbereitung vornehmen	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Arbeitsplatz: <input type="checkbox"/> Tätigkeit: <input checked="" type="checkbox"/> Med. Technologin für Radiologie (Arztpraxis)	
Bei Hitze an Arbeitsplatz zeitliche Beschränkungen, ggf. Arbeitsplatzwechsel prüfen	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Arbeitsplatz: <input checked="" type="checkbox"/> Tätigkeit: <input type="checkbox"/> Backofen (Bäckerei)	
Unfallgefahren und Lastenhandhabung, Umsetzung notwendig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Arbeitsplatz: <input type="checkbox"/> Tätigkeit: <input checked="" type="checkbox"/> Gerüstbau (Baugewerbe)	
Tägliche Höchstarbeitszeit beachten, Termindruck prüfen	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Arbeitsplatz: <input type="checkbox"/> Tätigkeit: <input checked="" type="checkbox"/> Bürotätigkeiten (Steuerberatung)	

Legende	GRÜN → Gefährdung nicht vorhanden / keine Schutzmaßnahmen erforderlich.
	GELB → Umsetzung von Schutzmaßnahmen erforderlich.
	ROT → Fortführung in dieser Form nicht möglich / nicht zulässig

