

# Praxis-Checkliste zum Mutterschutzgesetz

Nachfolgende Checkliste dient für Sie als Leitfaden, um die rechtlichen Anforderungen des Mutterschutzgesetzes sowie des Arbeitsschutzrechts effektiv zu erfüllen und eine unterstützende Arbeitsumgebung für werdende und junge Mütter zu schaffen.

## 1. Vor der Schwangerschaft

- Führen Sie eine Gefährdungsbeurteilung zum Zweck der allgemeinen Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß Mutterschutz und Arbeitsschutzrecht durch. Ermitteln Sie dabei potenzielle Risiken für schwangere oder stillende Frauen und prüfen Sie, ob Maßnahmen zum Schutz im Rahmen des Mutterschutzrechts notwendig sind.
- Stellen Sie das Mutterschutzgesetz durch Aushang, Auslegen oder elektronische Zugänglichkeit Ihren Beschäftigten bereit.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bekannt.

## 2. Während der Schwangerschaft

- Informieren Sie die zuständige Aufsichtsbehörde bezüglich der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin.
- Unterrichten Sie Ihre Mitarbeiterin über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und der erforderlichen Maßnahmen.
- Bieten Sie Ihrer Mitarbeiterin ein persönliches Gespräch über Maßnahmen an.
- Setzen Sie die erforderlichen Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung um (z. B. Optimierung der Arbeitsbedingungen).
- Gewähren Sie kurze Pausen während der Arbeit, Möglichkeiten zur Ruhe und stellen Sie Ihre Mitarbeiterin für notwendige Vorsorgen frei.
- Achten Sie auf den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft.
- Achten Sie auf das Beschäftigungsverbot ab 6 Wochen vor der Geburt des Kindes (auf eigenen Wunsch der Mitarbeiterin darf sie vor der Geburt des Kindes weiter beschäftigt werden).

## 3. Nach der Schwangerschaft

- Achten Sie auf den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Geburt.
- Achten Sie auf das Beschäftigungsverbot bis 8 Wochen nach der Geburt des Kindes (Ausnahme: Verlängerung des Beschäftigungsverbotes auf 12 Wochen bei dem Auftreten von Behinderungen, sowie bei Früh- und Mehrlingsgeburten).
- Vereinbaren Sie mit Ihrer Mitarbeiterin ein Rückkehrgespräch.
- Setzen Sie auch in der Stillzeit erforderlichen Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz Ihrer Mitarbeiterin um.
- Gewähren Sie kurze Pausen während der Arbeit, Möglichkeiten zur Ruhe sowie zum Stillen (mind. zweimal 30 Minuten täglich) und stellen Sie Ihre Mitarbeiterin für notwendige Vorsorgen frei.