



VORSCHRIFTEN ZUM SCHUTZ WERDENDER MÜTTER BEI DER ARBEIT

Wesentliche Unterschiede zwischen deutschem
und luxemburgischem Recht



Eine Information für Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeber
und Ärzte in der Grenzregion Trier / Luxemburg

VORWORT

Die grundsätzlichen Anforderungen zum Schutz werdender Mütter bei der Arbeit sind in einer europäischen Richtlinie festgelegt. Darüber hinaus besteht für die Mitgliedsstaaten die Möglichkeit, zusätzliche Anforderungen festzulegen. Deshalb gibt es unterschiedliche Regelungen zum Schutz werdender Mütter in Deutschland und Luxemburg.

In diesem Informationsblatt werden die Aufgaben und Pflichten von Arbeitnehmerinnen, Arbeitgebern und Ärzten erläutert und die wesentlichen Unterschiede zwischen dem deutschen und luxemburgischen Recht aufgezeigt.

Deutschland

Arbeitnehmerinnen

Frauen sollten ihren Arbeitgeber schnellstmöglich über eine bestehende Schwangerschaft informieren, weil erst nach entsprechender Mitteilung die Vorschriften zum Schutz werdender Mütter für sie gelten. Beschäftigungsverbote ergeben sich aufgrund des Mutterschutzgesetzes. Der Arbeitgeber hat deren Einhaltung zu beachten.

Aufgrund der gesetzlichen Beschäftigungsverbote hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Arbeitsplatz in der bisherigen Form bzw. mit Einschränkungen beibehalten werden kann, oder ob die Umsetzung auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz möglich ist. Nur wenn kein Arbeitsplatz vorhanden ist, an dem die gesetzlichen Beschäftigungsverbote eingehalten werden können, besteht die Möglichkeit, werdende Mütter von der Arbeit freizustellen.

Wenn die werdende Mutter mit der Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist, kann sie sich in Rheinland-Pfalz an die zuständige Regionalstelle Gewerbeaufsicht wenden.

Arbeitgeber

In Deutschland hat der Arbeitgeber im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes eingehalten werden.

Der zuständigen Regionalstelle Gewerbeaufsicht ist die Beschäftigung einer werdenden Mutter mitzuteilen. (Formular unter www.sgd nord.rlp.de).

Die im **§ 4 Mutterschutzgesetz** aufgeführten Beschäftigungsverbote sind vom **Arbeitgeber** zu beachten. Wenn die Beschäftigungsverbote nicht eingehalten werden können und kein Alternativarbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann, resultiert daraus ein teilweises oder absolutes Beschäftigungsverbot. Die Entscheidung darüber trifft der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebsarzt. In Zweifelsfällen kann er sich von der Gewerbeaufsicht beraten lassen.

Alternativ kann der behandelnde **Gynäkologe** ein Beschäftigungsverbot nach **§ 3 Mutterschutzgesetz** aussprechen, wenn aus medizinischen Gründen eine Weiterbeschäftigung der werdenden Mutter nicht möglich ist.

Das Gehalt wird in beiden Fällen durch ein **Umlageverfahren (U2-Verfahren)** von der **Krankenkasse**, bei der die werdende Mutter versichert ist, dem Arbeitgeber erstattet. Bei geringfügiger Beschäftigung erfolgt dies zentral durch die Knappschaft/ Minijobzentrale. (www.minijob-zentrale.de)

Ärzte: Arbeitsmediziner und Gynäkologen

Das Beschäftigungsverbot aus medizinischen Gründen nach **§ 3 Mutterschutzgesetz** sollte ausgesprochen werden, wenn bei einer Weiterbeschäftigung das Leben von Mutter oder Kind gefährdet ist.

Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit, für die die Schwangerschaft nicht ursächlich ist, bleibt hiervon unberührt.

Das Beschäftigungsverbot nach § 3 Mutterschutzgesetz ist unabhängig vom Arbeitsplatz der werdenden Mutter. Für die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften ist der Arbeitgeber zuständig (§ 4 Mutterschutzgesetz).

Der Gynäkologe sollte bei Bedenken hinsichtlich der Beibehaltung des bestehenden Arbeitsplatzes die werdende Mutter an die zuständige Regionalstelle Gewerbeaufsicht verweisen, die den Arbeitsplatz überprüfen kann.

Luxemburg

Arbeitnehmerinnen

Frauen sollten ihren Arbeitgeber schnellstmöglich über eine bestehende Schwangerschaft informieren, weil erst nach entsprechender Mitteilung die Vorschriften zum Schutz werdender Mütter für sie gelten.

In Luxemburg muss der Arbeitgeber durch Vorlage eines ärztlichen Attests schriftlich per Einschreiben über die Schwangerschaft informiert werden. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit der persönlichen Aushändigung des ärztlichen Attests an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat den Eingang durch Unterschrift auf der Kopie des ärztlichen Attests für die werdende Mutter zu bestätigen.

Werdende Mütter haben das Recht, über ihren Arbeitgeber einen Termin bei dem für den Betrieb zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst zu vereinbaren. Für den Fall, dass der Arbeitgeber diesen Termin nicht vereinbart, können die Betroffenen sich an die Gewerbeinspektion in Luxemburg wenden (Anschrift siehe letzte Seite).

Der arbeitsmedizinische Dienst entscheidet, ob die werdende Mutter an dem bisherigen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann, ob ein Wechsel des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder ob sie freigestellt wird (Dispense de travail).

Bei Freistellung oder bei Wechsel des Arbeitsplatzes erhält die werdende Mutter ihren Durchschnittslohn einschließlich Nacht- u. Akkordarbeitszuschläge weiter.

Die **werdende Mutter** kann innerhalb von 15 Tagen Widerspruch gegen die Entscheidung einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Amtsarzt im Gesundheitsministerium in Luxemburg (Anschrift siehe letzte Seite).

Bei einer Arbeitsunfähigkeit ist zu beachten, dass in 2 Jahren nur maximal 52 Wochen krankheitsbedingte Ausfallzeiten zulässig sind. Sind diese überschritten, verliert die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz.

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat für seinen Betrieb in Zusammenarbeit mit dem zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, aus welcher hervorgeht, ob und in welchem Umfang eine Weiterbeschäftigung der werdenden Mutter möglich ist.

Gegen die Entscheidung des arbeitsmedizinischen Dienstes kann der **Arbeitgeber** Widerspruch innerhalb von 15 Tagen einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Amtsarzt im Gesundheitsministerium in Luxemburg (Anschrift siehe letzte Seite).

Bei Ausstellen einer Freistellung (Dispense de travail) durch den arbeitsmedizinischen Dienst erhält der Arbeitgeber auf Antrag von der Krankenkasse alle anfallenden Kosten für die Zeit der Freistellung erstattet.

Ärzte: Arbeitsmediziner und Gynäkologen

Grundlage der Entscheidung über die Weiterbeschäftigung einer werdenden Mutter ist die Gefährdungsbeurteilung. Diese wird mit dem für den Betrieb zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst abgestimmt.

Ein Beschäftigungsverbot aus gynäkologischen Gründen gibt es in Luxemburg nicht. Für in Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmerinnen darf deshalb kein Beschäftigungsverbot nach § 3 Mutterschutzgesetz (deutsches Recht) ausgestellt werden.

Bei gynäkologischen Problemen ist es sinnvoll, dem für den Betrieb zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst eine medizinische Diagnose mitzuteilen. Diese kann dann bei der Entscheidung über eine Freistellung (Dispense de travail) berücksichtigt werden.

Bei Überschreitung von 52 Wochen krankheitsbedingter Ausfallzeiten innerhalb von 2 Jahren, verliert die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz. Dies sollte bei der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen berücksichtigt werden.

Letztendlich entscheidet **der arbeitsmedizinische Dienst**, ob die werdende Mutter an dem bisherigen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann, ob ein Wechsel des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder ob sie freigestellt wird (Dispense de travail). Bei der Freistellung kann der arbeitsmedizinische Dienst auch gynäkologische Gründe mit berücksichtigen.

Der arbeitsmedizinische Dienst in Luxemburg sollte im Falle eines irrtümlich ausgestellten Beschäftigungsverbot nach § 3 Mutterschutzgesetz (deutsches Recht) beachten, dass dies aus gynäkologischen Gründen ausgestellt wurde und nicht die Bedingungen am Arbeitsplatz dafür ursächlich sind.

Unterschiede zwischen deutschem und luxemburgischem Recht

	Deutschland	Luxemburg
Information des Arbeitgebers über bestehende Schwangerschaft	keine Form vorgegeben	per Einschreiben oder Bestätigung mit Unterschrift bei persönlicher Aushändigung
Mitteilungspflicht des Arbeitgebers an Überwachungsbehörde	Ja	Nein
Schutzfrist vor der Entbindung	6 Wochen	8 Wochen
Schutzfrist nach der Entbindung	8 Wochen (12 bei Früh- und Mehrlingsgeburten)	8 Wochen (12 bei Früh- und Mehrlingsgeburten und für Stillende)
Zeitraum Nachtarbeit	20:00 bis 6:00 Uhr	22:00 bis 6:00 Uhr
Verbot	Ja, Ausnahme möglich	Nein, kein generelles Verbot
Verbot der Mehrarbeit	Ja	Nein, aber keine Verpflichtung
Verbot Sonntagsarbeit	Ja, Ausnahmen für bestimmte Branchen	Keine expliziten Regelungen im Mutterschutzrecht
Entscheidung über Beschäftigungsverbot	Arbeitgeber	Arbeitsmedizinischer Dienst (Dispense de travail)
Beschäftigungsverbot aufgrund gynäkologischer Probleme	Beschäftigungsverbot nach § 3 Mutterschutzgesetz durch Gynäkologen	Krankenschein vom Gynäkologen, aber kein Beschäftigungsverbot

Vorschriften zum Schutz werdender Mütter

in Deutschland: (www.bmfsfj.de)

Mutterschutzgesetz / Mutterschutzrichtlinienverordnung

in Luxemburg: (www.legilux.lu)

CODE DU TRAVAIL; Livre III, Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes Art. L. 331-1. bis Art. L. 338-4.

Annexe 1 - Agents et procédés présentant un risque spécifique d'exposition pour les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 334-2)

Annexe 2 - Activités comportant un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail pour les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 334-4)

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die für den Beschäftigungsort zuständige Behörde.

Deutschland:

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord
Regionalstelle Gewerbeaufsicht Trier

D-54290 Trier, Deworastraße 8

Luxemburg:

Inspection du Travail et des Mines 3

L-2361 Strassen, Rue des Primeurs

Bei Einspruchsverfahren:

Monsieur le Médecin Chef de Division, Division de la Santé au Travail,
Direction de la Santé, Ministère de la Santé
Villa Louvigny - Avenue Marconi

L-2120 Luxembourg



Rheinland-Pfalz

STRUKTUR- UND
GENEHMIGUNGSDIREKTION
NORD



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Santé

Direction de la Santé - Division de la Santé au Travail

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG



INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord
Regionalstelle Gewerbeaufsicht Trier
Deworastraße 8
54290 Trier
Tel.: 0651 4601-0
Fax: 0651 4601-200
Poststelle@sgdnord.rlp.de