

Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

Informationen zum Beschäftigungsverbot für schwangere und stillende Frauen

Schwangere und stillende Frauen genießen besonderen Schutz und Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. Der Gesundheitsschutz für die Mütter und die ungestörte Entwicklung ihrer Kinder ist im Mutterschutzgesetz ([MuSchG](#)) festgeschrieben.

Diese Handreichung möchte Frauen, Arbeitgeber, Personalvertretungen, Ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und andere Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes über das Beschäftigungsverbot für schwangere und stillende Frauen und die gesetzlichen Regelungen hierzu informieren.

1. Beschäftigungsverbot – allgemeine Informationen

Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechungen ergeben sich, wenn der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau aufgrund von Beschäftigungsverboten nicht beschäftigen darf. In diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber verboten, die Frau zu beschäftigen.

Diese Beschäftigungsverbote können teilweise oder vollständig ausgesprochen werden.

Ein Mitspracherecht hat die Frau hierbei nicht - beim Vorliegen eines Beschäftigungsverbots darf sie (auch mit ihrer Einwilligung) nicht weiterarbeiten.

2. Das Gesetzliche Beschäftigungsverbot

In den Paragraphen 3 bis 6 des Mutterschutzgesetzes sind die gesetzlichen Beschäftigungsverbote aufgeführt. Sie sind mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam.

2.1 Gesetzliches Beschäftigungsverbot nach § 3 MuSchG vor der Geburt

Sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung besteht ein generelles, aber nicht zwingendes Beschäftigungsverbot, das jede Art von Tätigkeit im Betrieb umfasst. Es kommt dabei nicht darauf an, ob tatsächlich eine Gefährdung für die schwangere Frau oder das ungeborene Kind besteht. Das Beschäftigungsverbot besteht unabhängig von dem individuellen Gesundheitszustand der schwangeren Frau oder der Art der Tätigkeit.

Bei dieser vorgeburtlichen Schutzfrist hat die Frau ein Mitspracherecht und kann auf ihren Schutz verzichten, indem sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt.

Sie kann ihre Erklärung jederzeit ohne Angaben der Gründe mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Wenn die Frau sich zur Weiterarbeit bereiterklärt hat, darf der Arbeitgeber sie weiter beschäftigen. Falls die Frau sich nur in einem reduzierten Umfang (z. B. nur für bestimmte Aufgaben oder in einem zeitlich reduzierten Umfang) bereiterklärt, darf er sie auch nur in diesem Umfang beschäftigen.

Das vorgeburtliche Beschäftigungsverbot gilt nur auf Grund der Fristerreichung. Der voraussichtliche Tag der Entbindung bestimmt sich nach dem von einem Arzt oder einer Hebamme ausgestellten Schwangerschaftszeugnis. Die Frau soll auf Verlangen des Arbeitgebers das Schwangerschaftszeugnis vorlegen, die Kosten für das Zeugnis trägt der Arbeitgeber.

Wird der errechnete Entbindungstermin unterschritten (z. B. wegen einer Frühgeburt oder wegen eines Irrtums über den Entbindungstermin), verkürzt sich die tatsächliche Schutzfrist vor der Entbindung. Die Schutzfrist nach der Entbindung wird in diesem Fall um den entsprechenden Zeitraum verlängert, damit es nicht zu einer Verkürzung der Gesamtdauer der Schutzfrist von mindestens 14 Wochen kommt.

2.2 Gesetzliches Beschäftigungsverbot nach § 3 MuSchG nach der Geburt

Nach der Geburt des Kindes genießt die Frau besonderen Schutz und darf bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht vom Arbeitgeber beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären. Der Arbeitgeber darf die Mutter in dieser Zeit nicht einmal leichteste Tätigkeiten ausüben lassen. Diese nachgeburtliche Schutzfrist ist somit von der konkreten körperlichen Konstitution der Frau unabhängig.

2.2.1 Früh- und Mehrlingsgeburten sowie Geburt behinderter Kinder

Da sich die Frauen nach Früh- und Mehrlingsgeburten sowie nach der Geburt von Kindern mit einer Behinderung besonders schonen muss, sieht das Gesetz für diese Fälle eine verlängerte Schutzfrist von insgesamt zwölf Wochen nach der Entbindung vor.

2.2.2 Fehlgeburt (Regelung gilt ab dem 01. Juni 2025)

Nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche gelten erweiterte Mutterschutzfristen. Für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche beträgt die Schutzfrist zwei Wochen, ab der 17. Schwangerschaftswoche sechs Wochen und ab der 20. Schwangerschaftswoche acht Wochen, soweit die Frau sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung kann die Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

2.2.3 Kindstod

Die nachgeburtliche Schutzfrist ist im Fall des Kindstodes nicht verbindlich. Hier sieht das Gesetz für den Fall, dass das Kind nach der Entbindung vor Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist verstirbt, vor, dass die Frau nach Einhaltung einer Mindestschonfrist von zwei Wochen vorzeitig wieder die Arbeit aufnehmen kann. Auch diese Erklärung kann die Frau jederzeit widerrufen.

2.2.4 Schülerinnen und Studentinnen

Eine weitere Ausnahme gibt es für Schülerinnen und Studentinnen. Für sie ist die Schutzfrist nach der Entbindung im Unterschied zu Beschäftigten nicht verbindlich. Eine Schülerin oder Studentin darf bereits dann in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen ihrer schulischen bzw. hochschulischen Ausbildung tätig werden, wenn sie dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

2.3 Weitere gesetzliche Beschäftigungsverbote

Der Paragraph 4 MuSchG verbietet dem Arbeitgeber, die Frau mit Mehrarbeit zu beschäftigen. Der Paragraph 5 untersagt ihm, die Frau zwischen 20 Uhr und 6 Uhr zu beschäftigen. Ausnahmen sind nur in besonderen Einzelfällen mit einer behördlichen Zustimmung möglich.

Auch an Sonn- und Feiertagen darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau grundsätzlich nicht beschäftigen. Nur wenn die vier Voraussetzungen des § 6 Mutterschutzgesetz vorliegen, ist die Sonn- oder Feiertagsarbeit ohne behördliche Genehmigung zulässig.

3. Das Betriebliche Beschäftigungsverbot

Zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere bzw. stillende Frau oder deren Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können.

Das Mutterschutzgesetz führt beispielhaft im § 11 für schwangere Frauen und im § 12 für stillende Frauen aus, welche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere bzw. stillende Frauen jeweils unzulässig sind.

Dabei sind neben Gefahrstoffen und Biostoffen weitere mögliche Expositionen bzw. Tätigkeiten bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu beachten.

Die Unzulässigkeit der Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen hat der Gesetzgeber jedoch nicht in allen Fällen eindeutig geregelt. Somit obliegt es dem Arbeitgeber in vielen Fällen selbst, anhand der Gefährdungsbeurteilung zu entscheiden, ob die konkreten Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen als unverantwortbare Gefährdung eingestuft werden müssen.

3.1 Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen

Bei der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz muss der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau bzw. ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, beurteilen. Dabei muss er Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdungen berücksichtigen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen. Er kann sich bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt beraten lassen.

Die Schutzmaßnahmen greifen dann unverzüglich, wenn eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt. Damit kann ein vorläufiges Beschäftigungsverbot bis zur Klärung am Arbeitsplatz verringert werden bzw. ganz entfallen. Ebenso wird gewährleistet, dass die erforderlichen Schutzmaßnahmen den Verantwortlichen bereits bekannt sind, wenn eine Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt wird.

Im Rahmen der dann erforderlichen „anlassbezogenen“ Gefährdungsbeurteilung werden die Maßnahmen überprüft. So können Verzögerungen bei der Einleitung der Schutzmaßnahmen vermieden werden.

Für die Umsetzung des betrieblichen Beschäftigungsverbots ist weder ein ärztliches Zeugnis (zum Beispiel einer Frauenärztin oder eines Frauenarztes) noch eine Anordnung bzw. Feststellung der zuständigen Aufsichtsbehörde erforderlich. Das betriebliche Beschäftigungsverbot spricht der Arbeitgeber aus. Der Arbeitgeber darf nicht zulassen, dass eine schwangere oder stillende Frau trotz betrieblichen Beschäftigungsverbots freiwillig weiterarbeitet.

3.2 Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Die sich aus den Paragraphen 11 und 12 Mutterschutzgesetz ergebenden Verbote schließen eine Weiterbeschäftigung nicht generell aus. Vielmehr ist zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot kommt entsprechend der gesetzlich vorgegebenen Rangfolge der Schutzmaßnahmen nur als letzte Möglichkeit in Betracht. Es besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die schwangere bzw. stillende Frau oder ihr Kind erforderlich ist.

In Zweifelsfällen kann sich die schwangere bzw. stillende Frau bei der zuständigen Aufsichtsbehörde darüber vergewissern, welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung der Arbeitgeber ihr zu eröffnen hat.

3.3 Das vorläufige Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat. Hat der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa, weil er die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die mutterschutzrechtlichen Vorgaben für die Tätigkeiten und den Arbeitsplatz noch nicht aktualisiert hat – darf er die schwangere bzw. stillende Frau nicht beschäftigen, bis er die erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt hat (sogenanntes vorläufiges Beschäftigungsverbot).

Bei Unklarheiten kann die schwangere bzw. stillende Frau zur Klärung Kontakt mit der zuständigen Aufsichtsbehörde aufnehmen. Notfalls bescheinigt der behandelnde Arzt der schwangeren bzw. stillenden Frau ein entsprechendes vorläufiges Beschäftigungsverbot.

Für die Umsetzung des betrieblichen Beschäftigungsverbots ist weder ein ärztliches Zeugnis (zum Beispiel einer Frauenärztin oder eines Frauenarztes) noch eine Anordnung bzw. Feststellung der zuständigen Aufsichtsbehörde erforderlich. Das betriebliche Beschäftigungsverbot spricht der Arbeitgeber aus. Der Arbeitgeber darf nicht zulassen, dass eine schwangere oder stillende Frau trotz betrieblichen Beschäftigungsverbots freiwillig weiterarbeitet.

4. Das Ärztliche Beschäftigungsverbot

Zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG kommt es, wenn nach einem ärztlichen Zeugnis die Gesundheit einer schwangeren Frau oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Das Verbot wird mit der Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber wirksam. Es ist sowohl für den Arbeitgeber, als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Der Arbeitgeber hat das Beschäftigungsverbot umzusetzen.

4.1 Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 MuSchG

Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz berücksichtigt die persönlichen Beschwerden der schwangeren Frau, welche durch das betriebliche Beschäftigungsverbot nicht erfasst werden können. Die Fortsetzung der Tätigkeit auf Grund der individuellen Konstitution der schwangeren Frau muss die alleinige Ursache für die Gefährdung sein. Die Entscheidung, ob die schwangere Frau arbeitsunfähig krank ist (Arbeitsunfähigkeit) oder — ohne dass eine Krankheit vorliegt — ein Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter oder Kind notwendig ist (ärztliches Beschäftigungsverbot), wird nur von einer Ärztin oder einem Arzt getroffen.

Folgende Umstände können zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot führen:

- die Fortdauer der Beschäftigung ist für die Mutter oder das Kind gesundheitsgefährdend (die konkrete Arbeit oder der Arbeitsplatz ist an sich nicht gesundheitsgefährdend),
- die individuellen Verhältnisse der Schwangeren z. B. Konstitution, Gesundheitszustand,
- Auftreten von körperlichen Beschwerden, beispielsweise bei einer Risikoschwangerschaft, Neigung zur Früh- oder Fehlgeburt, drohende Eklampsie (Krampfanfall), Übelkeit, Erbrechen, Rückenschmerzen usw.,
- Auftreten von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, beispielsweise Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen.

Aufgrund eines ärztlichen Beschäftigungsverbotes kann die Arbeit teilweise oder ganz untersagt werden. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage einer Bescheinigung beim Arbeitgeber wirksam. Es ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin bindend. Das ärztliche Zeugnis muss klar abgefasst sein und die Rechtsgrundlage – § 16 MuSchG – erwähnen.

Folgendes ist zu attestieren:

- Art, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbots bzw. Beschäftigungsbeschränkungen. Es besteht die Möglichkeit, ein totales (jede Tätigkeit ist untersagt) oder ein partielles (nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten sind ausgeschlossen) Beschäftigungsverbot auszusprechen.
- Beispiele für ein partielles Beschäftigungsverbot sind eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

- Die Art der Gefährdung muss möglichst genau angegeben werden, z. B. „die schwangere Frau reagiert überempfindlich auf bestimmte Gerüche“ oder „es besteht eine Gefährdung durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz“.
- Es dürfen weder Angaben zum Gesundheitszustand noch zum Verlauf der Schwangerschaft gemacht werden, patientenbezogene Daten oder Diagnosen dürfen nicht weitergegeben werden.
- Ein Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 MuSchG ohne Einschränkungen betrifft stets die zuletzt ausgeübte Beschäftigung der werdenden Mutter und dauert grundsätzlich bis zum Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist.

Die Ärztin bzw. der Arzt ist gefordert, eine Prognose darüber abzugeben, ob eine gesundheitliche Gefährdung für die Frau oder das Kind bei Fortdauer der Beschäftigung eintreten könnte. Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung trägt die Arbeitnehmerin.

4.2 Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 2 MuSchG

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 16 Abs. 2 MuSchG). Das Verbot wird mit der Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber wirksam.

4.3 Abgrenzung von ärztlichem Beschäftigungsverbot und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften besteht keine „freie Auswahl“ zwischen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und ärztlichem Beschäftigungsverbot. Beim Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit geht diese einem Beschäftigungsverbot vor.

Als krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit können zum Beispiel in Betracht kommen:

- schwangerschaftsunabhängige Erkrankungen (zum Beispiel: viraler Infekt),
- unabhängig von der Schwangerschaft bestehende Grunderkrankungen, die während der Schwangerschaft akut werden oder sich verschlimmern, zum Beispiel:
- Asthma,
- Herz- und Kreislauferkrankung,
- Thrombose (-neigung)
- Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus)
- pathologischer Schwangerschaftsverlauf, zum Beispiel:
- vorzeitige Wehentätigkeit,
- Blutungen
- Gestose (eine durch die Schwangerschaft hervorgerufene Krankheit).

Während der Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erhält die werdende Mutter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von 6 Wochen gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz und anschließend Krankengeld nach § 44 Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch.

Es ist wichtig, dass klar zwischen dem ärztlichen Beschäftigungsverbot und der Arbeitsunfähigkeit unterschieden wird. Nur dann hat das ärztliche Zeugnis einen hohen Beweiswert.

Bei Zweifeln an der Richtigkeit des Attestes kann der Arbeitgeber (unter Beachtung des Rechts der Schwangeren auf freie Arztwahl) eine Nachuntersuchung durch eine andere Ärztin/einen anderen Arzt verlangen.

Die Kosten der Nachuntersuchung trägt der Arbeitgeber. Bis zur Vorlage des zweiten Attestes gilt das ursprüngliche Attest.

5. Folgen des Beschäftigungsverbotes

5.1. Wiederaufnahme der Tätigkeit

Nach einem Beschäftigungsverbot hat die Frau das Recht, wieder nach den vertraglich vereinbarten Regelungen beschäftigt zu werden (§ 25 MuSchG). Dadurch, dass für Frauen zwingende mutterschutzrechtliche Vorschriften gelten, dürfen ihnen keine Nachteile im Erwerbsleben entstehen.

Die Pflichten der Frau zur Arbeitsleistung (bzw. zum Tätigwerden) werden durch ein Beschäftigungsverbot nur suspendiert.

Inwieweit der Arbeitgeber der Frau eine andere als die früher ausgeübte Tätigkeit zuweisen kann, bestimmt sich nach den allgemeinen arbeitsvertraglichen Regelungen.

5.2. Urlaubsanspruch

Die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots gelten für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Mutterschutzlohn bei betrieblichem und ärztlichem Beschäftigungsverbot

Bei einem mutterschutzbedingten Arbeitsplatzwechsel oder einem (teilweisen oder vollständigen) Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Entbindung hat die schwangere oder stillende Frau einen Anspruch auf den sogenannten Mutterschutzlohn

Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Der Mutterschutzlohn gilt als normaler Lohn und ist damit steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Der Arbeitgeber kann seine getätigten Lohnzahlungen über die U2-Umlage von der Krankenkasse zu 100 % erstatten lassen. Auskünfte dazu erteilen die zuständigen Krankenkassen

Weiterführende Informationen finden Sie unter anderem in den Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):

Leitfaden zum Mutterschutz – Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Leitfaden zum Mutterschutz – Informationen für Schwangere und Stillende

**Bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde im
Freistaat Sachsen erhalten Sie weitere Auskünfte:**

Landesdirektion Sachsen - Abteilung 5 Arbeitsschutz und Marktüberwachung

Postanschrift:
09105 Chemnitz

Besucheranschriften:

Dienststelle Dresden

Aufsichtsbezirk: Landeshauptstadt Dresden,
Landkreis Meißen,
Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden
Tel.: +49 351 825-5001
Fax: +49 351 825-9700
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Chemnitz

Aufsichtsbezirk: Stadt Chemnitz,
Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis, Landkreis
Zwickau, Landkreis Mittelsachsen
Brückenstraße 10, 09111 Chemnitz
Tel.: +49 371 4599-0
Fax: +49 371 4599-5050
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienstsitz Bautzen

Aufsichtsbezirk: Landkreis Bautzen,
Landkreis Görlitz
Käthe-Kollwitz-Straße 17/Haus 3,
02625 Bautzen
Tel.: +49 03591 273-400
Fax.: +49 03591 273-460
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Leipzig

Aufsichtsbezirk: Landkreis Leipzig,
Landkreis Nordsachsen
Stadt Leipzig
Braustraße 2, 04107 Leipzig
Tel.: +49 341 977-0
Fax.: +49 341 977-1199
E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Impressum:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz
Abteilung Arbeit und Fachkräfte
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden
arbeitsschutz@smwa.sachsen.de
www.arbeitsschutz.sachsen.de
www.smwa.sachsen.de
Redaktion: Referat Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt
Redaktionsschluss: Juli 2025