

Zum 1. Januar 2018 ist ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten. Mit der Reform des Mutterschaftsrechts werden neue gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse umgesetzt und gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung getragen. Dabei wird die bislang oft vernachlässigte und unbekannte Mutterschutzverordnung in das Gesetz mit aufgenommen und die bislang darin enthaltenen Regeln prägnanter dargestellt. Wesentliche Neuerungen ergeben sich durch

- die Erweiterung des Anwendungsbereichs
- die verpflichtende Berücksichtigung des Mutterschutzes in der Gefährdungsbeurteilung
- branchenunabhängige Arbeitszeitregelungen

Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz

Das neue Mutterschutzgesetz reiht sich ein in die bestehenden Verordnungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dabei wird auch hier auf Prävention in Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesetzt. In erster Linie heißt das, der Arbeitgeber

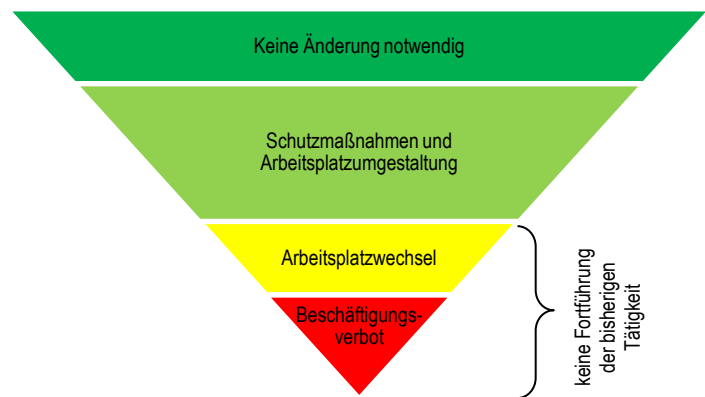
Anmerkung: Für den Begriff der „**unverantwortbaren Gefährdung**“ soll eine angedachte untergesetzliche Definition erfolgen.

muss die Arbeitsbedingungen für eine schwangere oder stillende Frau so gestalten, dass diese keiner „**unverantwortbaren Gefährdung**“ ausgesetzt ist. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, die jetzt bereits anlassunabhängig den Mutterschutz berücksichtigen muss, sind die Gefahren denen schwangere und stillende Frauen ausgesetzt sein können, zu ermitteln. Diesbezüglich nach §10 MuSchG ist zu prüfen, ob voraussichtlich

- keine zusätzlichen Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird
- eine Fortführung der Tätigkeit nicht möglich sein wird

Schutzmaßnahmen

Wird der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert, hat dieser die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und die erforderlichen Maßnahmen festzulegen und umzusetzen. Zudem ist ein persönliches Gespräch zur Abstimmung weiterer individueller Maßnahmen anzubieten. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass eine Beschäftigung im Rahmen der Regelungen des Gesetzes möglich ist. Entsprechend hat er alle nach Stand der Technik notwendigen Maßnahmen zu treffen, um eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und Kind auszuschließen. Dabei sind vor allem technische und organisatorische Maßnahmen zu favorisieren (TOP-Prinzip). Erst wenn eine unverantwortbare Gefährdung durch die Umgestaltung nicht ausgeschlossen werden kann bzw. diese unzumutbar ist, kommt ein Tätigkeitswechsel oder ein betriebliches Beschäftigungsverbot in Frage.



Schutzmaßnahmen für schwangere und stillende Frauen

Unzulässige Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten

In den §§ 11 und 12 sind ausdrücklich Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten genannt bei denen eine Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen verboten ist.

- Arbeiten mit gefährlichen Stoffen und Gemischen (krebserzeugend, erbgutschädigend, fruchtschädigend und giftig, sowie explizit Blei und Bleiderivate)
- Arbeiten mit Biostoffen der Risikogruppen 2, 3 und 4
- Arbeiten mit physikalischen Einwirkungen (ionisierende Strahlung, Vibration, Lärm, Kälte, Wärme, Überdruck oder mechanische Lasten)
- Arbeit im Akkord oder am Fließband
- Bei Vorliegen einer unverantwortbaren Gefährdung

Einschränkung der Arbeitszeiten

Ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht grundsätzlich sechs Wochen vor und nach der Entbindung. In den §§ 5 und 6 sind Einschränkungen der Arbeitszeit von schwangeren und stillenden Frauen festgelegt. Diese stellen sich zusammengefasst wie folgt dar:

- es ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren
- Beschäftigung grundsätzlich nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr

Mit Zustimmung der Frau, ärztlichem Zeugnis über die Einsatzfähigkeit und Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen ist eine Beschäftigung, zulässig

- bis 22 Uhr, nur nach Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde,
- zwischen 22 Uhr und 6 Uhr, nach besonders begründeter Genehmigung im Einzelfall und
- an Sonn- und Feiertagen, wenn eine Ausnahme nach Arbeitszeitgesetz vorliegt

Die Zustimmung der Frau kann jederzeit von ihr widerrufen werden.

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Wenn durch ein ärztliches Zeugnis eine Gefährdung der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes bescheinigt ist, darf ein Arbeitgeber die Schwangere nicht weiter beschäftigen.

Mitteilung an die Behörden

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde UNVERZÜGLICH darüber zu unterrichten, dass er

- eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt
- eine Beschäftigung nach 20 Uhr, an Sonn- und Feiertagen oder in getakteter Arbeit vorsieht

Auf Verlangen hat der Arbeitgeber weitere Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die zur Erfüllung der behördlichen Aufgaben notwendig sind. Dies sind insbesondere die Namen der schwangeren und stillenden Frauen, Art und Umfang der Beschäftigung, gezahlte Entgelte und die Gefährdungsbeurteilung nach §10 MuSchG.

Zuständige Aufsichtsbehörden der Bundesländer für den Mutterschutz:

- **Baden-Württemberg:** Regierungspräsidium - Referat für Industrie
- **Bayern:** Bezirksregierung – Gewerbeaufsicht
- **Berlin:** Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi)
- **Brandenburg:** Landesamt für Arbeitsschutz
- **Bremen:** Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
- **Hamburg:** Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz – Amt für Arbeitsschutz
- **Hessen:** Regierungspräsidium – Abteilung für Arbeitsschutz
- **Mecklenburg-Vorpommern:** Landesamt für Gesundheit und Soziales – Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit
- **Niedersachsen:** Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
- **Nordrhein-Westfalen:** Bezirksregierung
- **Rheinland-Pfalz:** Struktur und Genehmigungsdirektion – Abteilung 2 Gewerbeaufsicht
- **Saarland:** Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz
- **Sachsen:** Landesdirektion – Abteilung 5 Arbeitsschutz
- **Sachsen-Anhalt:** Landesamt für Verbraucherschutz – Gewerbeaufsicht oder Fachbereich 5 Arbeitsschutz
- **Schleswig-Holstein:** Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
- **Thüringen:** Landesamt für Verbraucherschutz

Genauere Informationen zu Ihrer Aufsichtsbehörde finden sie unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-den-mutterschutz-und-kuendigungsschutz/aufsichtsbehoerden-fuer-mutterschutz-und-kuendigungsschutz--informationen-der-laender/73648>

Weitergehende Informationen rund um das Thema Mutterschutz bietet der Leitfaden zum Mutterschutz des BMFSFJ unter folgendem Link:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

Die Informationen sind mit den Suchbegriffen „Aufsichtsbehörden Mutterschutz“ bzw. „Leitfaden zum Mutterschutz“ auf www.bmfsfj.de ebenfalls abrufbar.

Abkürzungen

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
MuSchG	Mutterschutzgesetz

Quellen

ArbSchG (2015): *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)*, Zuletzt geändert durch Art. 427 V v. 31.8.2015 I 1474.

MuSchG (2017): *Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)*, Beschlossen am 23.5.2017.

BMFSFJ (2017): *Aufsichtsbehörden Mutterschutz / Kündigungsschutz*, online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-den-mutterschutz-und-kuendigungsschutz/aufsichtsbehoerden-mutterschutz---kuendigungsschutz/73648>, zuletzt geprüft am 09.04.2018.

Wortmann (2017): *Reform des Mutterschutzes*, in *Sicherheitsingenieur – Die Fachzeitschrift für betriebliches Sicherheitsmanagement und Prävention* 5/2017

Wortmann (2017a): *Reform des Mutterschutzes*, in *Sicherheitsbeauftragter – Ihr Praxismagazin für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit* 12/2017

Wortmann (2018): *Hilfestellung für die betriebliche Praxis*, in *Sicherheitsingenieur – Die Fachzeitschrift für betriebliches Sicherheitsmanagement und Prävention* 2/2018