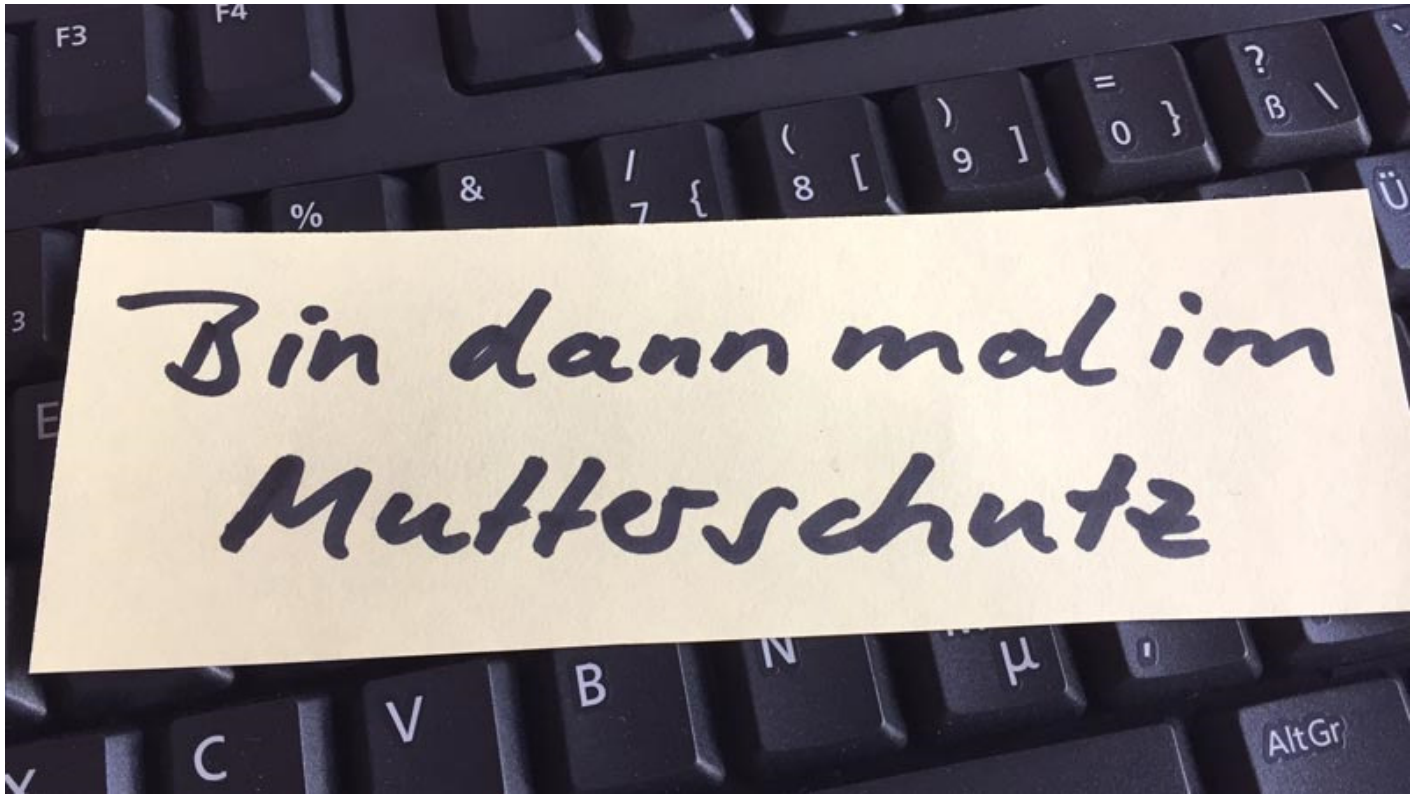
Gefährdungsbeurteilung
nach dem
Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Arbeitskreis „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ der IG-Metall Frankfurt
30. August 2018

Wilma und Hans Irion


Bin dann mal im
Mutterschutz

8. März: Internationaler Frauentag

FB Frauen- und Gleichstellungspolitik

Clara Zetkin

5. 7. 1857 - 20. 6. 1933

Clara Zetkin, von Beruf Lehrerin, war eine bedeutende Führerin und Theoretikerin der deutschen und internationalen Arbeiterbewegung.

Sie war Mitbegründerin und Führerin der proletarischen Frauenbewegung:

- 1892 - 1919 leitete sie die Frauenzeitschrift "Die Gleichheit".
- Die 2. Internationale Sozialistische Frauenkonferenz (100 Delegierte aus 17 Ländern) beschloss auf Initiative von Clara Zetkin am 27. August 1910 in Kopenhagen die Einführung eines jährlichen Internationalen Frauentages für die Interessen der Frauen gegen mehrfache Ausbeutung und Unterdrückung.
- Clara Zetkin setzte sich ein für:
  - einen Achtstundentag
  - gleichen Lohn für gleiche Arbeit
  - **Urlaub für Schwangere**
  - **die Gleichstellung der Frau im Arbeitsschutzgesetz**
- Dabei mußte sie sich auch gegen Teile der Arbeiterbewegung durchsetzen, die in der Arbeit von Frauen angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in erster Linie eine Bedrohung für die Beschäftigung der Männer sahen.
- Seit 1920 war sie Abgeordnete des Reichstages, sie warnte 1932 als Alterspräsidentin vor dem drohenden Faschismus und forderte die Einheit der Arbeiterklasse.

Themen der Internationalen Frauentage vor 1918

- Wahl- und Stimmrecht der Frauen
- gleicher Lohn bei gleicher Arbeit
- Kürzere Arbeitszeiten ohne Lohnkürzungen
- **Arbeitsschutzgesetze**
- **ausreichender Mutter- und Kinderschutz**
- Festsetzung von Mindestlöhnen
- Frauen gegen den imperialistischen Krieg

Der Internationale Tag der Frau in der Weimarer Republik

In der Zwischenkriegszeit war der legale Schwangerschaftsabbruch ein zentrales Thema am 8. März, ebenso wie der **Schwangeren- und Mutterschutz.**

Dieser Kampf wuchs zu einer Massenbewegung an, denn die Wirtschaftskrise, die in ganz Europa herrschte, zwang jährlich über eine Million Frauen abzutreiben.

An den Folgen dieser illegalen Abtreibungen starben in Deutschland 1931 ca. 44.000 Frauen.

Historie des Mutterschutzes in Deutschland

1872 gründete sich ein „*Verein für Socialpolitik*“, der sich für Schutzbestimmungen für die in Fabriken beschäftigten Frauen und Minderjährigen einsetzte. Aufgrund deren Eingaben an den Reichskanzler sowie eines Antrags des Reichstages fanden 1874 und 1875 zwei Enqueten statt, deren erste sich mit der **Situation von arbeitenden Frauen und ihren Kindern** befasste und zur Grundlage der **1878** verabschiedeten Gewerbeordnungsnovelle wurde.

1878 wurde in Deutschland erstmals in § 138 Abs. 4 der Reichsgewerbeordnung ein Beschäftigungsverbot für Fabrikarbeiterinnen bis **drei Wochen nach der Geburt** festgelegt.
Das unter der Kanzlerschaft Bismarcks eingeführte Gesetz betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter (KGV) von **1883** gewährte neben Arbeiterinnen auch im Handwerk und in sonstigen stehenden Gewerbebetrieben beschäftigten Wöchnerinnen **ein Wochengeld**.
Da dieses nur die Hälfte, später 3/4 des Grundlohns betrug, wurde das Beschäftigungsverbot vielfach umgangen.

1891 wurde die dreiwöchige Frist **um eine Woche** verlängert.
Ein **vierwöchiges Wochengeld** wurde **ab 1903** gezahlt.
In der Zwischenzeit mussten Mütter nach der Entbindung eine Woche ohne Lohn von der Arbeitsstelle fern bleiben.

1910 wurde erstmals **eine Schutzfrist vor der Geburt** in der Gewerbeordnung festgelegt, allerdings noch **ohne Lohnausgleich.**
Frauen blieben damals zum Schutz des Ungeborenen **zwei Wochen** zu Hause. **Wochengeld** für die Zeit unmittelbar vor der Geburt gibt es **erst seit 1914**.
Frauen, deren Männer den Kriegsdienst ableisteten, erhielten damals zusätzlich zum Wochengeld ein Entbindungs- und Stillgeld.
Nach dem Krieg bekam dann jede krankenversicherte Mutter diese Zusatzleistung.

Die zweiwöchige Schutzfrist **verlängerte sich ab 1919 auf vier Wochen** vor dem errechneten Geburtstermin.
Formell gab es zwar nun eine Mutterschutzfrist, in der festgelegt war, wie lange die Frauen vor und nach der Geburt nicht arbeiten durften, es wurde jedoch selten etwas unternommen, wenn die Mütter trotzdem zur Arbeit herangezogen wurden.
Berücksichtigt wurde dieser Umstand erst 1926, als die Kontrolle über die Einhaltung einschlägiger Gesetze der Gewerbeaufsicht übertragen wurde.
Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz wurden nun strafrechtlich geahndet.

1933-1945

Unter den Nazis dauerte es, trotz deren familien- und bevölkerungspolitischer Ausrichtung, bis **1941** dass vom Reichsarbeitsministerium ein Entwurf für ein NS-Mutterschutzgesetz vorgelegt wurde, das auf den Erhalt der „Wehrkraft“ des Volkes und die Erhöhung der Bereitschaft von Frauen zu Arbeiten in der Rüstungsindustrie abzielte.
Langfristig sollte eine Basis geschaffen werden, mit der Mütter gänzlich von der Erwerbsarbeit ferngehalten und ganz ihrer Familie zugeführt werden konnten.

Generelle Beschäftigungsverbote, wie zum Beispiel beim Heben und Tragen von schweren Lasten und in Zusammenhang mit der Einwirkung schädlicher Strahlung und Stoffe, wurden dann **1942** eingeführt mit dem „Gesetz über den Schutz der erwerbstätigen Mutter“.

Auch individuelle Beschäftigungsverbote, die der Arzt attestiert, waren fortan verbrieft. Das **Verbot der Kündigung** wurde auf die gesamte Schwangerschaft ausgedehnt sowie auf vier Monate nach der Geburt des Kindes.

1952 hielt der **Mutterschutz Einzug ins Grundgesetz**, in dem in **Artikel 6** jeder Mutter Schutz und Fürsorge garantiert wird.

> ***Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland***
> ***Art 6 (4) Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.***

Am 6.Februar 1952 trat das **„Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter“ (Mutterschutzgesetz – MuSchG)** in Kraft. Es gilt, dass werdende Mütter **sechs Wochen vor und mindestens acht Wochen** nach der Entbindung von der Arbeit freigestellt werden müssen, wobei sich die Schwangere vor der Entbindung ausdrücklich zur Arbeit bereit erklären kann. Während der gesamten Schwangerschaft braucht keine schwere körperliche Arbeit verrichtet zu werden. Auch Stillzeiten sind vom Arbeitgeber zu gewähren. Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich bis auf wenige Ausnahmen gesetzlich verboten.

69

Bundesgesetzblatt

Teil I

1952	Ausgegeben zu Bonn am 30. Januar 1952	Nr. 5

Inhalt:

Tag		Seite
24. 1. 52	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)	69
23. 1. 52	Gesetz zur Ordnung des Schornsteinfegerwesens	75
	Hinweis auf Veröffentlichungen im Bundesanzeiger	78

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz).

Vom 24. Januar 1952.

1968 wurde das Mutterschutzgesetz noch einmal grundlegend reformiert. Das im Gesetz enthaltene Wochengeld wurde umbenannt in **„Mutterschaftsgeld“** und die dazugehörigen Regelungen wurden in die noch gültige *Reichsversicherungsordnung* aufgenommen. Die gesetzlichen Krankenkassen sind seitdem für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständig.

Den klassischen **„Mutterschaftsurlaub“**, wie wir ihn heute kennen, gibt es **seit 1979**. Damals ermöglichte die gesetzliche Regelung **erstmals eine Freistellung** von der Arbeit **für bis zu sechs Monate nach der Entbindung**. Mütter erhalten weiterhin Mutterschaftsgeld und sind beitragsfrei in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung versichert.

Am **1. Januar 2018** trat das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit dem Titel :
„Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium“
in Kraft.
Es löst das „Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter“ und die „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ ab.

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts*

Vom 23. Mai 2017

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes
§ 2 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2

Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung
§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

Abschnitt 3

Kündigungsschutz

§ 17 Kündigungsverbot

Abschnitt 4

Leistungen

§ 18 Mutterschutzlohn
§ 19 Mutterschaftsgeld
§ 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
§ 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts
§ 22 Leistungen während der Elternzeit
§ 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten
§ 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

§ 26 Aushang des Gesetzes
§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

MUTTERSCHUTZ

Zweck

- Gesundheitsschutz für Mutter/Kind
- Absicherung der Mutter, um Zwang zu nehmen, aus finanziellen Gründen Risiken bei der Arbeit einzugehen

Gesundheitsschutz	Arbeitsplatzschutz	Entgeltschutz

Mutterschutz

Struktur des MuSchG 2018

- Abschnitt 1 „Allgemeine Vorschriften“: Zielsetzung, Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen (§§ 1,2).
- Abschnitt 2 „Gesundheitsschutz“: arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8), betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15), ärztlicher Gesundheitsschutz (§ 16).
- Abschnitt 3 „Kündigungsschutz“: Kündigungsverbot (§ 17)
- Abschnitt 4 „Leistungen“: Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Zuschuss, Erholungsurlaub u. a. (§§ 18-25)
- Abschnitt 5 „Durchführung des Gesetzes“: Pflichten und Verfahren für alle maßgeblichen Akteurinnen und Akteure (§§ 26-31)
- Abschnitt 6 „Bußgeld- und Strafvorschriften“: Sanktionen bei Verstößen (§§ 32, 33)
- Abschnitt 7 „Schlussvorschriften“: Evaluationsbericht (§ 34)

Reform des Mutterschutzes

Längere Schutzfristen

- Erweiterung der Schutzfrist auf 12 Wochen nach Geburten von Kindern mit Behinderung
- 4 Monate Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche

Erweiterung des Mutterschutzes

- Schülerinnen
- Studentinnen
- Freiwilligendienstleistende
- Entwicklungshelferinnen

Klare Regeln

- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz wird in Mutterschutzgesetz integriert
- Neuer Ausschuss erarbeitet praxisnahe Empfehlungen

bmfsfj.de/mutterschutz

Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Seit **1997** war die
Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV
(Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie)
später
Mutterschutzarbeitsplatzverordnung - MuSchArbV
(Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz)
die **Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz**.
Zu diesem Zweck musste der Arbeitgeber unter anderem Risiken und Gesundheitsgefährdungen der werdenden Mutter beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen.

Sie wurde in das neu gefasste Mutterschutzgesetz integriert. Mit dem Inkrafttreten der Neufassung am **01. Januar 2018 ist sie außer Kraft**.

Der **betriebliche Gesundheitsschutz** mit den Elementen der **Gefährdungsbeurteilung**, der Unterrichtung und der Anpassung ist aus der MuSchArbV herausgelöst und in einem eigenständigen Unterabschnitt im MuSchG 2018 normiert worden **(§§ 9 bis 15).**

Alte Regelung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung

Mutterschutzgesetz – MuschG (alt)

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat …

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

…

2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Beurteilung einer Gefährdung** für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen … (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

Alte Regelung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz - MuSchArbV

§ 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber muß rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

(2) Zweck der Beurteilung ist es,

1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

Neuregelung durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) 2018

Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG 2018

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. Die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und

2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
   a)keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
   b)eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
   c)eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird

Neuregelung durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) 2018

Deutscher Bundestag – 18. Wahlperiode – 69 – Drucksache 18/8963
Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

(Zu § 10 (9 alt) Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen)

Zu Satz 1

haben vorab Art, Ausmaß und Dauer der potenziellen Gefährdung auch für schwangere und stillende Frauen nach Nummer 1 generell zu beurteilen und den Bedarf an Schutzmaßnahmen in einer ersten Einstufung nach Nummer 2 zu ermitteln. **Die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine weiblichen Beschäftigten hat.**

Tillmanns/Mutschler, BEEG/MuSchG, MuSchG § 10 Beurteilung…..../ 3.1 Präventive Gefährdungsbeurteilung

Rz. 54

Die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 1 **muss grundsätzlich** auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung **keine weiblichen Beschäftigten** hat. Dieses Vorgehen ist aus Gründen des **Diskriminierungsschutzes** erforderlich, weil Arbeitsplätze geschlechtsunabhängig zu vergeben sind und deshalb jeder Arbeitsplatz auch für eine Frau in Betracht kommt. Die Ermittlung, bei welchen Tätigkeiten zusätzlich zu den Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz besondere Gefahren für schwangere und stillende Frauen und ihre Kinder bestehen und die Einordnung in 3 Gefährdungsklassen, soll frühzeitig Transparenz über mutterschutzsensible Tätigkeiten im Betrieb schaffen.

Erfasster Personenkreis im § 10 (MuSchG)

- **<u>Ausdrücklich erfasster Personenkreis</u>:**

  – Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen oder das Kind

- **<u>Nicht ausdrücklich:</u>**

  – Gefährdungen für **jüngst entbundene Frauen**(die nicht selbst stillen)

  > *§ 1 Abs. 4 MuSchG (2018) „Dieses Gesetz gilt für **jede Person**, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt…“*

  – **Gefährdungen für Frauen mit Kinderwunsch**

  - Eine Verpflichtung zur Beurteilung besteht aus den allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften insbes. der ArbeitsschutzrahmenRL 89/391/EWG, Artikel 15, Risikogruppen
    „Besonders gefährdete Risikogruppen müssen gegen die speziell sie bedrohenden Gefahren geschützt werden.“

https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/mathias-knust-gefaehrdungsbeurteilung-nach-dem-neuen-mutterschutzgesetz-was-ist-wirklich-neu.pdf

*§ 1 Abs. 4 MuSchG „Dieses Gesetz gilt für **jede Person**, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt…“*

Leitfaden zum Mutterschutz - BMFSFJ

1.2 Welche Frauen werden geschützt?
Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem **Beschäftigungsverhältnis** stehen. Entscheidend ist, dass die Frau ein Beschäftigungsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland hat bzw. auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht Anwendung findet. Eine Frau im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt – **unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht**. Sie sind daher auch gesetzlich geschützt, wenn Sie sich nicht als Frau fühlen und dessen ungeachtet schwanger sind, ein Kind geboren haben oder stillen. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle.

https://www.bmfsfj.de/blob/94398/ff6a51cf550dbb2c4b6170cce99e5b3d/mutterschutzgesetz-data.pdf

Außerdem finden die Regelungen des Gesetzes gem. § 1 Abs. 4 MuSchG nun auf jede Person Anwendung, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. **Damit gilt das Gesetz neben Cis-Frauen auch für Trans*- und intergeschlechtliche Menschen.**

https://www.studium.uni-freiburg.de/de/studierendenservices/mutterschutz/mutterschutz

Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer

- **Beurteilungspflicht bezieht sich auf alle möglichen Gefährdungen**
  (RL 92/85/EWG sowie deren Anhang I – Nicht erschöpfende Liste der Agenzien, Verfahren und der Arbeitsbedingungen nach Artikel 4 Absatz 1)

- **Bei der Feststellung einer Gefährdung** > §§ 9 und 13 MuSchG (2018)
  – Unterscheidung zwischen verantwortbarer (allg. Lebensrisiko) und unverantwortbarer Gefährdung
  „Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist.“

  – Anpassung des Arbeitsplatzes (STOP oder TOP Prinzip)
    - unter Berücksichtigung der unzulässigen genannten Tätigkeiten der in §§ 11 und 12 MuSchG (2018) (schwangere und stillende Frauen)

Mutterschutz – Neuregelungen im Einzelnen

Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15)

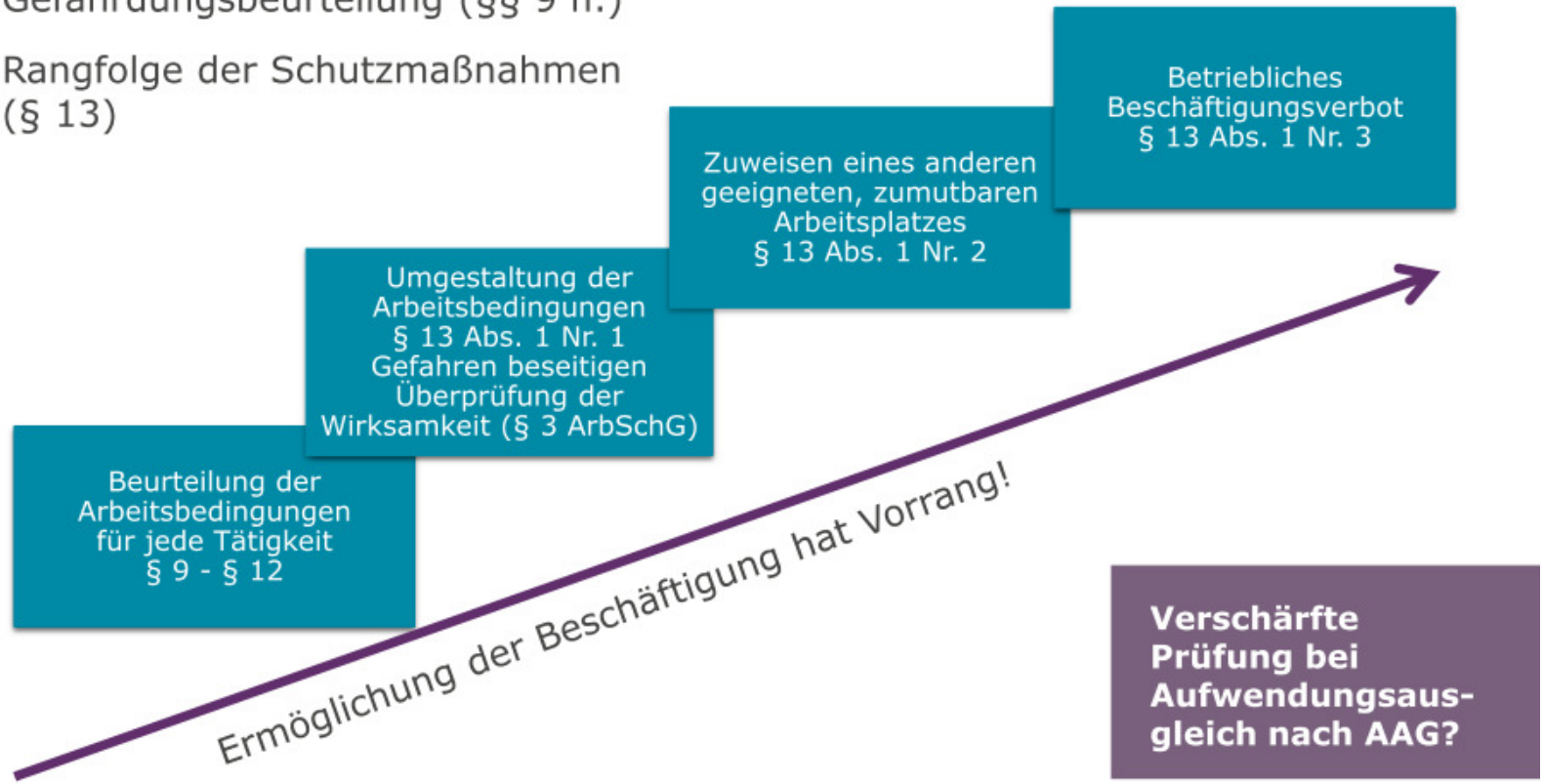
Verbindliche Rangfolge der Schutzmaßnahmen
(§ 13 Abs. 1, bisher § 3 MuSchArbV)

1. Schutz durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (Arbeitsumfeld, Arbeitsrhythmus)
2. Ist die Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes unzumutbar, muss der Arbeitgeber einen anderen geeigneten Arbeitsplatz anbieten.
3. Teilweise oder vollständige Freistellung von der gefährdenden Beschäftigung als ultima ratio.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Gefährdungsbeurteilung (§§ 9 ff.)

Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13)



Verschärfte Prüfung bei Aufwendungsausgleich nach AAG?

Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG)

Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer

- Ebenfalls ausdrücklich geregelt sind die **zeitbezogenen Gefährdungen**

  - **§ 4 MuSchG** (2018) - Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit
    - keine abweichende Regelung im Gesetz wie bei § 8 MuSchG (2017)
    - behördliche Genehmigung nach § 28 MuSchG (2018)
      - ausdrückliche Bereiterklärung der Frau
      - Ärztliches Zeugnis
      - Alleinarbeit ausgeschlossen
      - Dokumentation der GBU nach § 14 Abs.1 MuSchG (2018) beigefügt

  - **§ 5 MuSchG** (2018) - Verbot der Nachtarbeit

  - **§ 6 MuSchG** (2018) - Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot

Ausnahmen vom Nacharbeitsverbot für die Zeit von 20 bis 22 Uhr sind möglich, und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Frau muss sich ausdrücklich dazu bereiterklären.
- Es dürfen keine ärztlichen Bedenken bestehen.
- Eine „unverantwortbare Gefährdung“ durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.
- Eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nach Arbeitsende muss sichergestellt sein.

Durch die erforderliche Zustimmung der Frau wird der Arbeitsschutz zum Aushandlungsgegenstand zwischen der Beschäftigten und dem Arbeitgeber.

Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sind möglich, und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Frau muss sich ausdrücklich dazu bereiterklären.
- Eine Ausnahme von der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 10 ArbZG ist zugelassen.
- Eine „unverantwortbare Gefährdung“ durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.
- Eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nach Arbeitsende muss sichergestellt sein.

Durch die erforderliche Zustimmung der Frau wird der Arbeitsschutz zum Aushandlungsgegenstand zwischen der Beschäftigten und dem Arbeitgeber.

Genehmigungsverfahren

Spielraum für Arbeitgeber

- Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich über die Ausnahmen vom Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu informieren.
- Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung der Frau nicht untersagt, darf der Arbeitgeber sie unter den genannten Voraussetzungen beschäftigen.
- Lehnt die Aufsichtsbehörde nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt (sogenannte Genehmigungsfiktion).

Der Schutz der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes ist abhängig von den (begrenzten) Personalkapazitäten der Aufsichtsbehörden.

Individuelle Gefährdungsbeurteilung für einen effektiven betrieblichen Mutterschutz

- Ergab sich **bisher aus der Anlage 1 der MuSchArbV** zu den genannten Gefahren

- **Neu** geregelt in **§ 10 Abs. 2 MuSchG** (2018)
  „Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen."

- Weitere Regelung **§ 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG** (2018)
  Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung
  - So hat der Arbeitgeber die zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG (2018) erforderlichen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Dokumentations- und Informationspflicht § 14 MuSchG (2018)

- Dokumentation § 14 Abs. 1 MuSchG (2018)
  - Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
  - Erforderliche Schutzmaßnahmen
  - Individuelle Überprüfung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG (2018)

- Information aller beschäftigten Personen § 14 Abs. 2 MuSchG (2018)

- Information der einzelnen Schwangeren bzw. der stillenden und auch jüngst entbundenen Frau § 14 Abs. 3 MuSchG (2018)

- Information des Betriebs- oder Personalrats über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung

Checkliste

über Beurteilungskriterien für Arbeitsplätze von schwangeren Frauen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Arbeitgeber:	
Arbeitsplatz:	
Betroffene Frau / Frauen:	
Tätigkeiten der Frau / Frauen:	

Tätigkeitsmerkmal	**Ja**	**Nein**	**Maßnahmen (M[1]) / Hinweise**
1. Werden Lasten von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert?			
a) regelmäßig[2] Lasten von mehr als 5 kg Gewicht § 11 Abs. 5 Nr. 1 MuSchG	**M**		
b) gelegentlich[3] Lasten von mehr als 10 kg Gewicht § 11 Abs. 5 Nr.1 MuSchG	**M**		
c) Wird die unter 1.a) und 1.b) genannte Grenze für die körperliche Beanspruchung auch überschritten, wenn mechanische Hilfsmittel verwendet werden? § 11 Abs. 5 Nr. 2 MuSchG	**M**		
2. Werden Arbeiten nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats überwiegend bewegungsarm ständig im Stehen (nicht Stehen und Gehen) länger als 4 Stunden täglich durchgeführt? § 11 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG	**M**		
3. Ist die Ausführung der Tätigkeiten mit häufigem, erheblichem Strecken, Beugen, dauerndem Hocken oder sich gebückt halten oder sonstigen Zwangshaltungen verbunden? § 11 Abs. 5 Nr. 4 MuSchG	**M**		
4. Besteht eine unverantwortbare Gefährdung durch Arbeiten auf Beförderungsmitteln? § 11 Abs. 5 Nr. 5 MuSchG	**M**		
5. Besteht bei der Durchführung der Tätigkeiten eine unverantwortbare Gefährdung durch - Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Stürzen, Fallen, oder - ein hohes Verletzungsrisiko durch Gegenstände, Tiere oder Personen (Tätlichkeiten)? § 11 Abs. 5 Nr. 6 MuSchG	**M**		
6. Besteht eine Gefährdung durch das Tragen einer belastenden Schutzausrüstung? § 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG	**M**		

[1] **M:** Es sind Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz der schwangeren Frau zu ergreifen und auf Seite 6 zu dokumentieren.
2 mehr als zwei bis drei Mal pro Stunde
3 weniger als zwei bis drei Mal pro Stunde

Gewerbeaufsicht in Niedersachsen

Ratgeber

Mutterschutz

Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen

Niedersachsen

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Nach § 10 Mutterschutzgesetz in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz

Name und Anschrift der Firma

Bezeichnung des Arbeitsplatzes: _____

Durchgeführt von: _____ am: _____

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 getroffen wurden, besteht für diejenigen Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Mögliche Gefährdungsfaktoren

A. Physikalische Gefährdungen / körperliche Belastungen / mechanische Einwirkungen	**ja**	**nein**	**entfällt**
1. Von Hand heben, halten, bewegen oder befördern von Lasten, ohne mechanische Hilfsmittel			
- regelmäßig mehr als 5 kg	☐	☐	☐
- gelegentlich mehr als 10 kg	☐	☐	☐
(Werden mechanische Hilfsmittel eingesetzt, so gilt die körperliche Beanspruchung entsprechend)			
2. unverantwortbare Gefährdung durch Hitze	☐	☐	☐
3. unverantwortbare Gefährdung durch Kälte	☐	☐	☐
4. unverantwortbare Gefährdung durch Nässe	☐	☐	☐

Gefährdungsbeurteilung -Mutterschutz-

nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
unter Berücksichtigung des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017
in Verbindung mit §5 Arbeitsschutzgesetz

Hier können Sie Ihr Logo einfügen!

Unternehmen:	
Tätigkeit:	
durchgeführt von:	
durchgeführt am:	

Hinweis zur Gefährdungsbeurteilung nach dem neuen Mutterschutzgesetz:
Arbeitgeber müssen nach dem neuen MuSchG weiterhin eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und zwar entsprechend den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben für jede Tätigkeit - aber nicht für jeden Arbeitsplatz -, unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird. Allerdings hat der Gesetzgeber von einer Konkretisierung der erforderlichen Maßnahmen in einem zweiten Schritt abgesehen. Nach der Mitteilung der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber nunmehr lediglich verpflichtet, die in der abstrakten Gefährdungsbeurteilung als erforderlich festgelegten Maßnahmen zu ergreifen und der Schwangeren ein Gespräch über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz anzubieten, aus dem jedoch keine weiteren Verpflichtungen folgen (§ 10 Abs. 2 MuSchG).
Mit Wegfall der konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung entfällt auch das bisher vorgesehene Beschäftigungsverbot, das diese begleiten sollte. Ein solches besteht nur bis erforderliche Schutzmaßnahmen festgelegt und ergriffen wurden, falls solche im Rahmen der abstrakten Gefährdungsbeurteilung als erforderlich erkannt wurden (§ 10 Abs. 3 MuSchG). Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und geänderten Gegebenheiten anzupassen, wenn dies erforderlich ist. Das entspricht § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG. Hat die abstrakte Gefährdungsbeurteilung keine unverantwortbare Gefährdung ergeben, kann die Frau weiterbeschäftigt werden. Ein Beschäftigungsverbot greift nur ein, soweit die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht unverzüglich durchgeführt werden (§ 10 Abs. 3 MuSchG).

© Copyright - BfbA GmbH Stand 07/2018
Jede Art der Vervielfältigung –auch auszugsweise- ist nur mit schriftlicher Genehmigung der BfbA GmbH gestattet.

Physikalische Gefährdungen

Gefährdung	Ja	Nein	Trifft nicht zu	Erforderliche Maßnahmen	Umsetzung der Maßnahme	Wirksamkeits-kontrolle
Beschäftigte müssen Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegen, tragen und heben (regelmäßig mehr als 5 kg oder gelegentlich mehr als 10 kg).	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:
Beschäftigte sind bei ihrer Tätigkeit Hitze ausgesetzt.	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:
Beschäftigte sind bei ihrer Tätigkeit Kälte ausgesetzt.	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:
Beschäftigte sind bei ihrer Tätigkeit Nässe ausgesetzt.	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:
Beschäftigte sind bei ihrer Tätigkeit Lärm mit einem Beurteilungspegel > 80dB (A) ausgesetzt.	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:
Beschäftigte führen Tätigkeiten in der Nähe von Maschinen aus, die Stöße und Erschütterungen verursachen.	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:
Beschäftigte führen Tätigkeiten im Kontrollbereich von ionisierender Strahlung aus.	☐	☐	☐		Name: Datum:	Name: Datum:

Muster einer branchenübergreifenden Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung

gemäß § 1 Mutterschutzarbeitsplatzverordnung i.V.m. §§5,6 Arbeitsschutzgesetz
(Die Liste erfordert eine Einzelfallbetrachtung)

Name der werdenden Mutter:	Datum der Erstellung/Aktualisierung:
Name der/des Erstellerin/Erstellers:	Art/Bezeichnung/Abteilung d. Arbeitsplatzes:

Physikalische Gefährdungen	Ja	Nein
Mechanisch	☐	☐
Heben, **Tragen** / Bewegen von Lasten, regelmäßig mehr als 5 kg ☐, regelmäßig mehr als 10 kg ☐	☐	☐
ständiges Stehen („an einer Stelle") ☐ Sitzgelegenheit vorhanden? ☐ länger als 4 Stunden täglich? ☐ Liegemöglichkeit vorhanden?	☐	☐
☐ häufig **erhebliches Strecken** oder **Beugen** oder dauerndes **Hocken** oder sich gebückt Halten	☐	☐
☐ Beschäftigung **in Fahrzeugen**, ☐ Fahrzeit länger als 4 Stunden täglich	☐	☐
Umgebungsfaktoren	☐	☐
extreme Hitze (>26°C) ☐ **Kälte** (u.a. Kühlraum) ☐ **Nässe** (u.a. Außenarbeiten) ☐	☐	☐
Lärm mit einem Beurteilungspegel (Leq) > 80 dB (A) ☐	☐	☐
Vibrationen, Stöße und **Erschütterungen** (u.a. beim Bedienen von Maschinen) ☐	☐	☐
Ionisierende **Strahlung** ☐	☐	☐
Genehmigungspflichtiger Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen ☐	☐	☐
Nicht ionisierende Strahlung ☐: Kernspintomographie, sonstige extreme elektromagnetische Felder	☐	☐
Chemische Gefährdungen *(siehe Gefahrstoffverzeichnis, Sicherheitsdatenblatt, Kennzeichnung)*	Ja	Nein
1. Krebserzeugende, erbgutverändernde oder fruchtschädigende Gefahrstoffe	☐	☐
Befinden sich im Arbeitsumfeld der werdenden Mutter Stoffe mit der Einstufung karzinogen, keimzellmutagen oder reproduktionstoxisch nach Kategorie 1A/1B der CLP-Ve 1272/2008 mit den Gefahrenhinweisen (bzw. R-Sätzen nach der Richtlinie 67/		
☐ **H 350 (alt: R 45)** kann Krebs erzeugen *(z. B. Benzol)*		
☐ **H 340 (alt: R 46)** kann genetische Defekte verursachen *(z. B. Ethylenox*		
☐ **H 350i (alt: R 49)** kann Krebs erzeugen beim Einatmen *(z. B. Cadmium*		
☐ **H 360 D (alt: R 61)** kann das Kind im Mutterleib schädigen *(z. B. Bleichrom*		
Befinden sich im Arbeitsumfeld der werdenden Mutter Stoffe mit der Einstufung keimzellmutagen oder reproduktionstoxisch1 nach Kategorie 2 der CLP-Verord 1272/2008 mit den Gefahrenhinweisen (bzw. R-Sätzen nach der Richtlinie 67/5		
☐ **H 351 (alt: R 40)** kann vermutlich Krebs erzeugen *(z. B. p-Toluidin*		
☐ **H 341 (alt: R 68)** kann vermutlich genetische Defekte verursachen *(z. B.*		
☐ **H 361d (alt: R 63)** kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen *(z.B.*		
Arbeitet die werdende Mutter selbst mit diesen Gefahrstoffen?		
Ist die werdende Mutter diesen Gefahrstoffen ausgesetzt?		
2. Sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche, andere chronisch		
Hat die werdende Mutter Kontakt mit entsprechend eingestuften Gefah		
Werden die Grenzwerte überschritten? (ggf. Messung veranlassen) *(Anmerkung: bei Arbeitsplatz-Grenzwertüberschreitung besteht ein Beschäftigu*		
Besteht unmittelbarer Hautkontakt mit hautresorptiven Gefahrstoffen?		
3. Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (infektionsgefä		
Umgang mit infektiösen Materialien (z. B. Gewebe, Blut, Körperflüssigkeiten un		
Werden stechende/schneidende Instrumente eingesetzt?		
Exposition gegenüber sonstigen Erregern (Viren, Bakterien, Pilze), die *Anlage 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz* sind (Risikogruppe 2–4, Erkrankung und/oder Therapie gefährlich für die we und/oder die Leibesfrucht, *z. B. Borrelia burgdorferi, Coxiella burnetii, Coxsackie-V Hepatitis B- oder C-Virus, HIV, Listeria monocytogenes, Masern-Virus, Mumps-Virus, Pa Toxoplasma gondii, Varicella-Zoster-Virus)*		
Arbeiten mit der besonderen Gefahr des Entstehens einer Berufskrank Schwangerschaft oder Arbeiten, bei denen durch das Risiko der Entste Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder für das ungeborene Kind besteht *(z. B. Hepatitis, Mumps, Röteln, Masern)*		
Gefährdung durch besondere Arbeitsbedingungen/Arbei		
Arbeiten bei Überdruck (z. B. in Druckkammern, beim Tauchen)		
Arbeiten mit erhöhten Unfallgefahren, insbesondere Ausgleiten, Abstürzen, Fallen; Umgang mit Personen, die durch potenziell aggressives Verhalten eine Gefahr sein können	☐	☐
Akkordarbeit, Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo u. ähnliches.		
Arbeitszeit	Ja	Nein
Nachtarbeit *(§ 8 Abs. 1 u. 3 MuSchG)*	☐	☐
Mehrarbeit, d. h. mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahre: 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche)	☐	☐
Psychische (Fehl-)Belastungen	Ja	Nein
Höheres Gewaltpotenzial (Kunden, Patienten)	☐	☐
Alleinarbeit	☐	☐
Hoher Termindruck	☐	☐
Weiteres:.....	☐	☐
Sonstiges	Ja	Nein
.....	☐	☐
.....	☐	☐
Gesamtergebnis		
Die Beschäftigte ist keiner Gefährdung nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften ausgesetzt. Es sind **keine weiteren Maßnahmen** im Fall einer Schwangerschaft erforderlich.	☐	☐
Eine Gefährdung liegt vor ☐ ist nicht mit Sicherheit auszuschließen ☐. (Beim Vorliegen einer Schwangerschaft sind umgehend entsprechende **Maßnahmen** zu veranlassen. Dies ist der Fall, sobald eine Frage mit „Ja" beantwortet wurde bzw. sich eine Gefährdung unter „Sonstiges" ergibt; Schutzmaßnahmen sind zu dokumentieren.)	☐	☐
Ergriffene Schutzmaßnahmen bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft		
Änderung der Arbeitsbedingungen wurde veranlasst, am:	☐	☐
Welche Schutzmaßnahmen wurden getroffen? ☐ Sitzmöglichkeit, Liege bereitgestellt, Freistellung für Arztbesuche ☐ Weiteres: ☐ Teilbeschäftigungsverbot des Arbeitgebers ausgestellt ☐ anderer Arbeitsbereich:	☐	☐
Eine **Umsetzung** wurde veranlasst, am:.....	☐	☐
Die weitere Beschäftigung wäre ohne Gefährdung der werdenden/stillenden Mutter nicht möglich. Die Arbeitnehmerin ist ab ..... unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes *(§ 11 MuSchG)* vom Arbeitgeber **freigestellt**. *(ind. Beschäftigungsverbot der Arbeitgebers)*	☐	☐
Mitteilung an die Behörde gemäß § 5 MuSchG erfolgt	☐	☐
Besprechung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung und die veranlassten Schutzmaßnahmen gemeinsam mit der Beschäftigten unter Einbeziehung des Betriebs-/Personalrats unmittelbar vor Änderung von Arbeitsbedingungen?	☐	☐
Rücksprache mit zuständigem Gewerbeaufsichtsamt erforderlich	☐	☐

Ort, Datum, Unterschrift:.....(Arbeitgeber)

Beschäftigte wurde über das Ergebnis am:.....unterrichtet:.....(Beschäftigte)

Faktenblatt

Vorstand
FB Zielgruppenarbeit
und Gleichstellung

März 2018

Mutterschutzgesetz

Neues Gesetz

Seit 1. Januar 2018 gilt das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es löst das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz ab.

Mit dem Gesetz sollen Frauen und ihre (ungeborenen) Kinder am Arbeits- und Ausbildungsplatz geschützt werden. Dabei steht die Weiterbeschäftigung im Vordergrund. Der Arbeitgeber muss zunächst alle Maßnahmen ergreifen, die eine Weiterbeschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau an ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ermöglichen. Erst danach kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Das ist neu

Der Geltungsbereich wurde ausgeweitet. Das Gesetz gilt jetzt auch für Schülerinnen und Studentinnen. Bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche haben die Betroffenen einen viermonatigen Kündigungsschutz. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes wurde von acht auf zwölf Wochen verlängert.

Das bleibt bestehen

Unverändert bleiben das **Kündigungsverbot** für schwangere Frauen (§17 MuSchG) und die finanziellen Leistungen wie **Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld** und **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** (§§ 18 bis 22 MuSchgesetz).

Reform des Mutterschutzes

Längerer Schutz

- **12 Wochen Schutzfrist nach Geburten von Kindern mit Behinderung**
- **4 Monate Kündigungsschutz bei Fehlgeburten** nach der 12. Schwangerschaftswoche

... und Erweiterung auf

- **Schülerinnen**
- **Studentinnen**
- **Freiwilligen-dienstleistende**
- **Entwicklungs-helferinnen**

Das ändert sich

Die *vertraglich* vereinbarte Arbeitszeit darf im Monatsdurchschnitt nicht überschritten werden. Das heißt: Künftig sind auch **Teilzeitbeschäftigte vor Mehrarbeit geschützt**.

Der Anspruch auf eine bezahlte **Freistellung zum Stillen** ist bis zum Ende des 1. Lebensjahres begrenzt. Das alte Gesetz sah keine Begrenzung vor.

Für schwangere oder stillende Frauen besteht weiterhin ein **Nachtarbeitsverbot**, und zwar zwischen 20 und 6 Uhr. Ausnahme: Wenn keine ärztlichen Bedenken vorliegen, können Schwangere bis 22 Uhr arbeiten. Sofern nach §10 des Arbeitszeitgesetzes vom **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** abgewichen werden darf, können zukünftig auch schwangere und stillende Frauen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Stand: März 2018 | **Kontakt**: Andrea Spies I andrea.spies@igmetall.de

Mutterschutz – Neuregelungen im Einzelnen

Unverantwortbare Gefährdung

§ 9 Abs. 2

„Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.“

Mutterschutz – Neuregelungen im Einzelnen

Unverantwortbare Gefährdung

- unbestimmter Rechtsbegriff
- im Widerspruch zur sonstigen arbeitsschutzrechtlichen Begrifflichkeit
- im Widerspruch zur Gefährdungslogik im Arbeitsschutzrecht, das auf die präventive Vermeidung und Minimierung von Gesundheitsbelastungen ausgerichtet ist

Die "unverantwortbare Gefährdung"

Die "unverantwortbare Gefährdung" als Kriterium für das Verbot unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen (§§ 9, 11 und 12)

Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass keine "unverantwortbare" Gefährdung vorliegt. Dieser neue unbestimmte Rechtsbegriff des MuSchG 2018 steht im Widerspruch zur Gefährdungslogik des Arbeitsschutzrechts mit präventiver Vermeidung und Minimierung von Gesundheitsbelastungen. Für die in der betrieblichen Praxis Verantwortlichen ist der neue Begriff nicht handhabbar.
In § 31 wird die Bundesregierung ermächtigt, zur Begriffsbestimmung eine Rechtsverordnung zu erlassen.

Die "unverantwortbare Gefährdung"

Der Begriff der **unverantwortbaren Gefährdung** wird im **§ 9 Abs.2** definiert. In der **Gesetzesbegründung** zum Mutterschutzgesetz (Bundestagsdrucksache 18/8963) findet sich hierzu folgende Erläuterung:

"Der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung lässt sich wie folgt umschreiben: Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere oder stillende Frau und das ungeborene oder gestillte Kind durch eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsbedingung gesundheitlich beeinträchtigt werden, also im Sinne des MuSchG gefährdet werden. Unverantwortbar ist eine solche Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Bei der dafür erforderlichen Bewertung ist wie folgt zu differenzieren: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie ist umso kleiner, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering."

https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/42195

Empfehlungen für Betriebsräte

Empfehlungen für Betriebsräte (1)

- Beratung schwangerer und stillender Frauen, z.B. durch konkrete Gesprächsangebote.
- Bei den Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot und dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, darauf achten, dass
  - die schwangere oder stillende Frau tatsächlich freiwillig der Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit zugestimmt hat.
  - die Aufsichtsbehörde die Ausnahme ausdrücklich genehmigt, und nicht durch das Verstreichen der 6-Wochen-Frist eine automatische Genehmigung erfolgt. Z.B. durch rechtzeitige Nachfrage bei der zuständigen Behörde.

Empfehlungen für Betriebsräte (2)

Mitbestimmungsrecht bei Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG

- Bestehende Gefährdungsbeurteilungen müssen an die Erfordernisse des Mutterschutzes angepasst werden.
- Falls schon eine Betriebsvereinbarung zum Thema Gefährdungs-beurteilung besteht, muss diese um die Aspekte des Mutterschutzes erweitert werden.
- Falls bisher keine Betriebsvereinbarung zum Thema Gefährdungs-beurteilung besteht, kann die Novellierung des Mutterschutzgesetzes zum Anlass genommen werden, eine solche zu verhandeln.