

Allgemeine Themen

Mutterschutz im Betrieb



A 027

Stand: März 2018 (Überarbeitung der Ausgabe 3/2008)

Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel	3
1 Anwendungsbereich	4
2 Rechtliche Grundlagen	5
3 Die Pflichten der Unternehmensleitung	6
4 Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde	8
5 Arbeitszeitbeschränkungen und Mutterschutzfristen	9
6 Gefährdungsbeurteilung	11
6.1 Häufig gestellte Fragen	11
6.1.1 Was umfasst die Gefährdungsbeurteilung?	11
6.1.2 Wann ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?	13
6.1.3 Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch?	13
6.1.4 Was ist eine unverantwortbare Gefährdung und wer legt Beschäftigungsverbote fest?	13
6.1.5 Wie ist das Vorgehen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen?	15
6.1.5.1 Fruchtschädigende Stoffe	16
6.1.5.2 Arbeitsplatzgrenzwerte	18
6.1.6 Wo gibt es zusätzliche Informationen?	19
6.2 Gefährdungskatalog mit Checkliste	20
6.3 Ergänzungen zum Gefährdungskatalog	36
6.4 Rangfolge der Schutzmaßnahmen	37
6.5 Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung	38
6.6 Information über die Gefährdungsbeurteilung	39
7 Weitere innerbetriebliche Informationspflichten	39
7.1 Aushang des Mutterschutzgesetzes	39
7.2 Allgemeine Information vor Eintritt einer Schwangerschaft	40
8 Rückkehr an den Arbeitsplatz	40
Literaturverzeichnis	42
Bildnachweis	49
Sonstiges	49

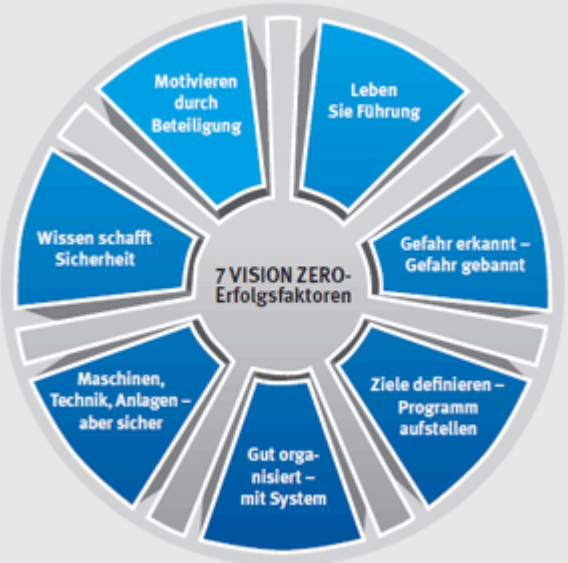
Die vorliegende Schrift konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Sie nennt deswegen nicht alle im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen der Schrift können sich darüber hinaus der Stand der Technik und die Rechtsgrundlagen geändert haben.

Die Schrift wurde sorgfältig erstellt. Dies befreit nicht von der Pflicht und Verantwortung, die Angaben auf Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit selbst zu überprüfen.

Das Arbeitsschutzgesetz spricht vom Arbeitgeber, das Sozialgesetzbuch VII und die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger vom Unternehmer. Beide Begriffe sind nicht völlig identisch, weil Unternehmer/innen nicht notwendigerweise Beschäftigte haben. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Thematik ergeben sich daraus keine relevanten Unterschiede, sodass „die Unternehmerin/der Unternehmer“ verwendet wird.

VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!



7 VISION ZERO-
Erfolgsfaktoren

Die **VISION ZERO** ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die VISION ZERO zum Ziel.

Nähere Informationen zur VISION ZERO-Präventionsstrategie finden Sie unter www.bgrci.de/praevention/vision-zero.

In diesem Merkblatt besonders angesprochener Erfolgsfaktor:
„Gefahr erkannt – Gefahr gebannt“

1 Anwendungsbereich

Diese Schrift **richtet** sich an Unternehmerinnen, Unternehmer und verantwortliche Personen (Führungskräfte), unabhängig davon, ob gerade schwangere oder stillende Frauen¹ im Unternehmen beschäftigt sind.

Diese Schrift **unterstützt** die Unternehmensleitung und Führungskräfte bei der effizienten Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben, indem sie

- die wesentlichen mutterschutz- und arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes vor und während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zusammenstellt²,
- auf eine Weiterbeschäftigung der Frau hinwirkt und Diskriminierungen der Frau entgegenwirkt,
- einen Gefährdungskatalog enthält, in den die wesentlichen Regelungen zum Mutterschutz eingearbeitet wurden,
- die zügige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Festlegung geeigneter Schutzmaßnahmen erleichtert.

Sie **informiert** auch alle anderen Interessierten, wie zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsrätinnen und -räte, Betriebsärztinnen und -ärzte und die anderen weiblichen und männlichen Beschäftigten im Unternehmen. Als Unterweisungshilfe und zur Information der schwangeren oder stillenden Frauen im Unternehmen kann die Kleinbroschüre A 027-1 „Beruf und Schwangerschaft – Arbeitsschutzinfos für Mitarbeiterinnen“³ verwendet werden.

Diese Schrift **ergänzt** das Gefahrstoff-Merkblatt M 039 „Fruchtschädigende Stoffe – Informationen für Mitarbeiterinnen und betriebliche Führungskräfte“⁴. Das Merkblatt M 039 enthält Listen und Erläuterungen zu fruchtschädigenden Stoffen (Gefahrstoffen) und sollte zur Gefährdungsbeurteilung bei Gefahrstoffen herangezogen werden (siehe Abschnitt 6.1.5 in dieser Schrift).

Die Schrift **beschränkt** sich auf Belange des Arbeitsschutzes. Nicht behandelt werden z. B. Fragen zum Beschäftigungsverhältnis (Kündigungsschutz, Lohn- und Gehaltsfortzahlungen, Elternzeit), zu Erstattungsansprüchen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gegenüber der Krankenkasse für Arbeitsentgelt, das bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten gezahlt wird, und zum Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (U2-Verfahren der Krankenkassen).⁵

-
- 1 § 1 Abs. 1 MuSchG. Hierzu gehören auch leitende Angestellte, Aushilfskräfte, Auszubildende, Praktikantinnen, Studentinnen und Schülerinnen (soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt), befristet Beschäftigte und Heimarbeiterinnen und Frauen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Andere Gruppen, z. B. Beamtinnen, Richterinnen, Soldatinnen, Selbstständige, fallen nicht unter den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes. Gleichwohl müssen selbstverständlich auch hier Gesundheit und Leben von (werdender) Mutter und Kind geschützt werden. Gegebenenfalls sollte Rücksprache mit der zuständigen staatlichen Stelle gehalten werden.
 - 2 Gebärfähige Frauen werden vom MuSchG nicht erfasst. Der Schutz der Gebärfähigkeit wird durch die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen sichergestellt (BT-Drs. 18/8963, S. 48).
 - 3 Siehe Anhang Nr. 44
 - 4 Siehe Anhang Nr. 48
 - 5 Weitere Informationen hierzu siehe Anhang Nr. 58 und Nr. 59, § 1 AAG – siehe Anhang Nr. 9, §§ 17 bis 25 MuSchG – siehe Anhang Nr. 33
-



2 Rechtliche Grundlagen

Der Gesetzgeber stellt die schwangere und stillende Frau und das (ungeborene) Kind mit dem Mutterschutzgesetz unter besonderen Schutz.⁶

Darüber hinaus enthalten die folgenden Verordnungen, Vorschriften und Regeln dazu Vorgaben:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)
- Röntgenverordnung (RöV)
- Gentechnik-Sicherheitsverordnung (GenTSV)
- Druckluftverordnung (DruckLV)
- Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)
- Technische Regeln für biologische Arbeitsstoffe (TRBA)
- DGUV Information 213-850 „Sicheres Arbeiten in Laboratorien – Grundlagen und Handlungshilfen“ („Laborrichtlinien“)

Die darin enthaltenen mutterschutzrechtlichen Vorgaben sind als Konkretisierungen des Mutterschutzgesetzes zu verstehen.⁷ Im Verhältnis der Regelwerke zueinander gilt im Mutterschutz die jeweils strengere Regelung mit dem höheren Schutzniveau. Für junge Frauen unter 18 Jahre ist zusätzlich das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten.

6 Verstöße gegen das MuSchG können für Unternehmerinnen, Unternehmer und Vorgesetzte empfindliche Strafen wegen Ordnungswidrigkeiten bzw. Straftatbeständen nach sich ziehen: Je nach Tatbestand und Schwere der pflichtwidrigen Handlung bedeutet dies eine Geldbuße bzw. eine Freiheitsstrafe (max. 30.000 Euro bzw. 1 Jahr nach §§ 32 und 33 MuSchG).

7 Sowohl die Biostoffverordnung als auch die Gefahrstoffverordnung enthalten keine Konkretisierungen zum Mutterschutz.



3 Die Pflichten der Unternehmensleitung

Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung, eine bei ihr beschäftigte Frau und ihr (ungeborenes) Kind während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit vor gesundheitlichen Gefährdungen zu schützen und der Frau, soweit wie im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Gesundheitsschutz verantwortbar, eine Fortführung der Tätigkeit zu ermöglichen und Nachteile auszugleichen.⁸

Dazu hat die Unternehmensleitung bereits im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz

- vorab den grundsätzlichen Bedarf an mutterschutzbezogenen Schutzmaßnahmen zu ermitteln und
- unverzüglich nach der Mitteilung der schwangeren oder stillenden Frau die konkreten, erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen.⁹

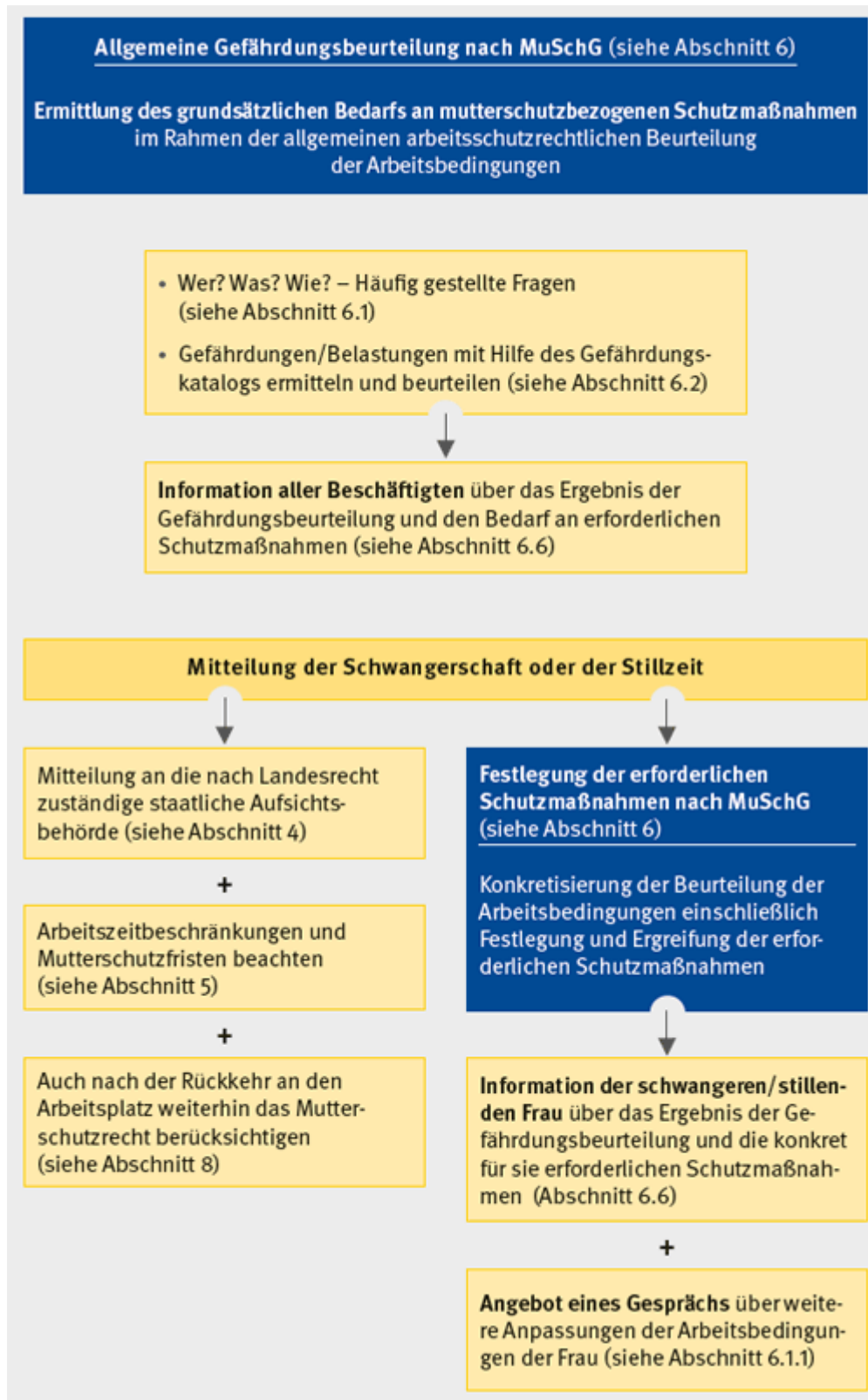
Der wirkungsvolle Gesundheitsschutz setzt somit auch voraus, dass die Unternehmensleitung von der Schwangerschaft bzw. vom Stillen Kenntnis erlangt. Daher soll die **schwangere** Frau der Unternehmensleitung ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger

8 § 1 Abs. 1 MuSchG

9 § 10 MuSchG

ist. Ebenso soll eine **stillende** Frau die Unternehmensleitung so früh wie möglich darüber informieren, dass sie stillt.^{10/11}

- 10 § 15 Abs. 1 MuSchG. Als Nachweis über die Schwangerschaft kann die Unternehmensleitung von der schwangeren Frau ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungshelfers verlangen, welches den voraussichtlichen Tag der Entbindung angibt (§ 15 Abs. 2 MuSchG). Die Kosten für dieses Zeugnis hat die Unternehmensleitung zu tragen (§ 9 Abs. 6 Satz 2 MuSchG).
- 11 Die Unternehmensleitung darf die Mitteilung der schwangeren oder stillenden Frau nicht unbefugt Dritten bekannt geben (§ 27 Abs. 1 Satz 2 MuSchG).
-



4 Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde

Wird die Unternehmensleitung oder eine Führungskraft von einer Beschäftigten darüber informiert, dass diese schwanger ist oder stillt, muss sie dies unverzüglich der nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B.

Gewerbeaufsicht, Staatliches Amt für Arbeitsschutz und andere Behörden) mitteilen.¹² Welche Aufsichtsbehörde bzw. Abteilung für das jeweilige Unternehmen zuständig ist, ist auf der Internetseite des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=31058.html nachzulesen. Einige Aufsichtsbehörden stellen ihre Meldeformulare auch online zur Verfügung.

Die Unternehmensleitung darf die Mitteilung der Frau nicht unbefugt Dritten bekanntgeben.¹³

Weitere Mitteilungspflichten der Unternehmensleitung, die sich auf eine geplante Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau bis 22 Uhr, an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit beziehen, ergeben sich aus § 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Mutterschutzgesetz. Diese Mitteilung kann z. B. zusammen mit der Meldung der schwangeren oder stillenden Frau an die Aufsichtsbehörde erfolgen.

Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde hat die Unternehmensleitung alle Angaben zu übermitteln, die zur Erfüllung der Aufgaben der Aufsichtsbehörde erforderlich sind. Die Angaben müssen wahrheitsgemäß und vollständig sein und die Weitergabe muss rechtzeitig erfolgen.¹⁴

Darüber hinaus hat die Unternehmensleitung der Aufsichtsbehörde auf Verlangen weitere Unterlagen vorzulegen, aus denen verschiedene Angaben zu den bei ihr beschäftigten schwangeren und stillenden Frauen sowie auch das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hervorgehen.¹⁵ Diese Unterlagen sind von der Unternehmensleitung für mindestens zwei Jahre nach der letzten Eintragung aufzubewahren.¹⁶

Eine Mitteilung an die zuständige Berufsgenossenschaft ist nicht erforderlich.

5 Arbeitszeitbeschränkungen und Mutterschutzfristen

Für schwangere oder stillende Frauen gelten folgende **Arbeitszeitbeschränkungen**¹⁷:

- Verbot der Mehrarbeit: Erlaubt sind maximal 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche. Zudem darf die Frau nicht in einem Umfang beschäftigt werden, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt¹⁸
- Ruhezeit von mindestens 11 Stunden ohne Unterbrechung nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit¹⁹

12 § 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG. Die Mitteilung des Stillens der Frau an die Aufsichtsbehörde kann entfallen, wenn die Unternehmensleitung die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt hat.

13 § 27 Abs. 1 Satz 2 MuSchG

14 § 27 Abs. 2 MuSchG

15 § 27 Abs. 3 MuSchG

16 § 27 Abs. 5 MuSchG

17 Für Frauen in der Ausbildung und im Studium sowie für Frauen unter 18 Jahren gelten Sonderregelungen.

18 § 4 Abs. 1 MuSchG. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. In begründeten Einzelfällen können von der Aufsichtsbehörde Ausnahmen bewilligt werden (§ 29 Abs. 3 MuSchG).

19 § 4 Abs. 2 MuSchG

- Verbot der Nachtarbeit (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr)²⁰
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit²¹



Bei den **Mutterschutzfristen** wird unterschieden zwischen:

- 20 § 5 Abs. 1 MuSchG. Für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr sind jedoch Ausnahmegenehmigungen durch die zuständige Aufsichtsbehörde möglich (Voraussetzungen siehe § 28 MuSchG), wenn die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt. In begründeten Einzelfällen kann die Aufsichtsbehörde auch Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot zwischen 22 und 6 Uhr bewilligen (§ 29 Abs. 3 MuSchG). Eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit muss stets ausgeschlossen sein.
- 21 § 6 MuSchG. Von dieser Regelung darf abgewichen werden, wenn die in § 6 MuSchG genannten Voraussetzungen erfüllt sind und die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt. Der Aufsichtsbehörde ist dies mitzuteilen (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG). Eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit muss stets ausgeschlossen sein.
-

- **Schutzfrist vor der Entbindung:** Beschäftigungsverbot in den letzten 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin. Diese Frist darf verkürzt werden, wenn dies der ausdrückliche Wunsch der schwangeren Frau ist. Diesen Wunsch kann die schwangere Frau jederzeit mit sofortiger Wirkung widerrufen.²²
- **Schutzfrist nach der Entbindung:** Vollständiges Beschäftigungsverbot in den 8 Wochen nach der Entbindung.²³ Diese Schutzfrist ist strikt einzuhalten (siehe Abschnitt 8).



6 Gefährdungsbeurteilung

6.1 Häufig gestellte Fragen

6.1.1 Was umfasst die Gefährdungsbeurteilung?

Die Unternehmensleitung hat die Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau so zu gestalten, dass Gefährdungen deren physischer und psychischer Gesundheit und der ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.²⁴

Dazu muss die Unternehmensleitung im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Mutterschutzgesetz prüfen, welche Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres

22 § 3 Abs. 1 MuSchG

23 § 3 Abs. 2 MuSchG. Bei Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und wenn vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Mutter beantragt wird, verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen.

24 § 9 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG. Arbeitsbedingungen sind insbesondere alle organisatorischen, technischen und witterungsbedingten Einflüsse, einschließlich ihrer physikalischen, chemischen und biologischen Faktoren, die bei Tätigkeiten auf die Frau einwirken (BT-Drs. 18/8963, S. 64).

Kindes vorliegen. Diese spezielle mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ergänzt die allgemeine arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Sie erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die eine schwangere oder stillende Frau ausübt.²⁵

Dazu müssen im Rahmen der allgemeinen mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer ermittelt und beurteilt werden, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Aus der Gefährdungsbeurteilung hat die Unternehmensleitung anschließend abzuleiten, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind

- voraussichtlich keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (Rangfolge der Schutzmaßnahmen, siehe Frage 6.4 dieser Schrift) erforderlich sein wird oder
- unter Umständen eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.²⁶

Sobald eine Frau ihre Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt hat, muss die Unternehmensleitung auf Basis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz die konkret vorzunehmenden Schutzmaßnahmen unverzüglich festlegen. Darüber hinaus hat sie der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.²⁷

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Festlegung der Schutzmaßnahmen sind der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene und die sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.²⁸ Auch die Regeln und Erkenntnisse, die der Ausschuss für Mutterschutz²⁹ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ermittelt und veröffentlicht, sind für die Gefährdungsbeurteilung heranzuziehen. Bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse kann die Unternehmensleitung davon ausgehen, dass sie die Anforderungen aus dem Mutterschutzgesetz erfüllt.³⁰

Der Gefährdungskatalog in Abschnitt 6.2 dieser Schrift fasst die wesentlichen mutterschutzrechtlichen Anforderungen zusammen und unterstützt bei der systematischen Erfassung der wesentlichen mutterschutzbezogenen Gefährdungen und Belastungen im Unternehmen. Hinweise zur gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind unter Abschnitt 6.5 dieser Schrift zu finden.

Die Unternehmensleitung hat die nach § 10 Mutterschutzgesetz festgelegten Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.³¹

25 § 10 MuSchG. Zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG siehe Anhang Nr. 40 und 41.

26 § 10 Abs. 1 MuSchG. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend, d. h. die Unternehmensleitung muss die Beurteilung nur einmal vornehmen.

27 § 10 Abs. 2 MuSchG

28 § 9 Abs. 4 MuSchG

29 § 30 MuSchG

30 § 9 Abs. 4 MuSchG

31 § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG. Das Ergebnis dieser Wirksamkeitsüberprüfung hat die Unternehmensleitung ebenfalls in der Dokumentation festzuhalten.

6.1.2 Wann ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?

Die Unternehmensleitung hat die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung mit der grundsätzlichen Ermittlung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz unabhängig davon durchzuführen, ob schwangere oder stillende Frauen im Unternehmen beschäftigt sind.³²

Sobald eine Frau ihre Schwangerschaft oder Stillzeit mitteilt, muss die Unternehmensleitung die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich konkretisieren und die für den Einzelfall gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz festlegen.

Dieses Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung soll verhindern, dass sich die Umsetzung von mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen im Falle einer Schwangerschaft oder des Stillens verzögert und dadurch die angestrebte Weiterbeschäftigung der Frau verhindert wird.³³ Ohne die mutterschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen und ohne das Ergreifen der gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen ist eine Weiterbeschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau gesundheitsschutzrechtlich unverantwortbar und damit nicht zulässig.³⁴ Gegebenenfalls kann die Frau für den Zeitraum, in dem die fehlende Beurteilung nachgeholt wird, mit anderen Tätigkeiten beschäftigt werden, für die die Unternehmensleitung bereits ermittelt hat, dass keine Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind.

6.1.3 Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch?

Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung bzw. der Führungskraft, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.³⁵ Sie kann jedoch zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, diese Aufgabe in eigener Verantwortung wahrzunehmen.³⁶ In der Praxis wird empfohlen, sowohl Betriebsärztin oder -arzt als auch Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend einzubeziehen.³⁷ Außerdem ist der Betriebsrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts einzubinden.³⁸

6.1.4 Was ist eine unverantwortbare Gefährdung und wer legt Beschäftigungsverbote fest?

Das Mutterschutzgesetz gibt für schwangere und stillende Frauen eine Reihe an Beschäftigungsverboten vor:

- **Beschäftigungsverbot** nach §§ 3 bis 6 Mutterschutzgesetz,

32 Siehe Anhang Nr. 58, S. 12

33 § 9 Abs. 1 Sätze 3 und 4 MuSchG und § 10 Abs. 3 MuSchG; BT-Drs. 18/8963, S. 69

34 Siehe dazu auch § 10 Abs. 3 MuSchG (Beschäftigungsverbot)

35 §§ 9 und 10 MuSchG

36 § 9 Abs. 5 MuSchG. Die Unternehmensleitung bleibt verantwortlich für die Aufsicht und Kontrolle und hat dafür Sorge zu tragen, dass die fachkundige Person die ihr übertragenen unternehmerischen Pflichten auch tatsächlich umsetzt.

37 § 3 Abs. 1 Nr. 1g und § 6 Nr. 1e ASiG

38 § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst auch die nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu ergreifenden Maßnahmen.

- **betriebliches Beschäftigungsverbot** nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 Mutterschutzgesetz sowie nach § 10 Abs. 3 Mutterschutzgesetz (vorläufiges Beschäftigungsverbot),
- **ärztliches Beschäftigungsverbot** nach § 16 Mutterschutzgesetz.

Die **Beschäftigungsverbote** ergeben sich aus den Vorgaben des Mutterschutzrechts und aus dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

Zuständig und verantwortlich für die Erteilung des **betrieblichen Beschäftigungsverbots** und seine unmittelbare Durchsetzung ist die Unternehmensleitung. Zum betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt es nur, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind weder durch eine Arbeitsplatzumgestaltung noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können (siehe dazu Abschnitt 6.4 Rangfolge der Schutzmaßnahmen). Es müssen zunächst alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Frau weiter zu beschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind erforderlich ist. Wurden die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergriffen, etwa weil zunächst noch die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf mutterschutzrechtliche Vorgaben für die Tätigkeit der schwangeren oder stillenden Frau zu aktualisieren war, darf die Frau solange nicht beschäftigt werden, bis die gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt wurden.³⁹

Eine Gefährdung ist **unverantwortbar**, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Aufgrund des Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit von Frau und (ungeborenem) Kind sind die Anforderungen an die Eintrittswahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.⁴⁰ Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn von der Unternehmensleitung alle Vorgaben eingehalten werden, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.⁴¹

Das **ärztliche Beschäftigungsverbot**⁴² wird von einer Ärztin oder einem Arzt bescheinigt. Die Ärztin oder der Arzt kann die Beschäftigung der Frau dabei ganz oder teilweise untersagen (teilweises, d. h. zeitlich befristetes/ aufgabenbezogenes/vorläufiges oder vollumfängliches Beschäftigungsverbot). Voraussetzung für das ärztliche Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis, das jede Ärztin und jeder Arzt ausstellen kann, d. h. nicht nur Gynäkologen. Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt grundsätzlich die Krankenkasse. Die Unternehmensleitung darf die Frau in dem angegebenen Umfang nicht mehr beschäftigen.⁴³

Es wird zwischen zwei Arten des ärztlichen Beschäftigungsverbots unterschieden:

- **Ärztliches Beschäftigungsverbot vor der Entbindung** nach § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz: Die Unternehmensleitung darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- **Ärztliches Beschäftigungsverbot nach der Entbindung** nach § 16 Abs. 2 Mutterschutzgesetz: Die Unternehmensleitung darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Die nach Landesrecht zuständige Aufsichtsbehörde kann ebenfalls jederzeit Anordnungen zum Schutz von Frau und Kind treffen. Sie kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die die Unternehmensleitung zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem Abschnitt 2 „Gesundheitsschutz“ des Mutterschutzgesetzes

39 S. 22 des Arbeitgeberleitfadens zum Mutterschutz – siehe Anhang Nr. 58. Der Entgeltanspruch der Frau richtet sich bei betrieblichen Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG.

40 BT-Drs. 18/8963, S. 66–67

41 § 9 Abs. 2 MuSchG

42 § 16 MuSchG. Wichtige Hinweise dazu finden sich auf S. 22–23 des Arbeitgeberleitfadens zum Mutterschutz – siehe Anhang Nr. 58

43 Soweit der Arzt oder die Ärztin in dem ärztlichen Zeugnis die gefährdeten Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen konkret benennt, die Unternehmensleitung die benannten Gefährdungen durch Zuweisung geeigneter und zumutbarer Tätigkeiten abwenden kann und dies in der Gefährdungsbeurteilung schriftlich dokumentiert, verliert das ärztliche Zeugnis seine Gültigkeit (BT-Drs. 18/8963, S. 86–87).

und den aufgrund des § 31 Nr. 1–5 Mutterschutzgesetz erlassenen Rechtsverordnungen ergeben.⁴⁴ Sie kann im Einzelfall beispielsweise bestimmen, ob eine Tätigkeit oder eine Arbeitsbedingung verboten ist. In begründeten Fällen kann sie aber auch Ausnahmegenehmigungen erteilen, z. B. bezüglich Akkord- und Fließarbeit⁴⁵ und Mehr- und Nachtarbeit⁴⁶.

6.1.5 Wie ist das Vorgehen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen?

Bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen kann an die nach Gefahrstoffverordnung durchgeführte Gefährdungsbeurteilung angeknüpft werden. Da das Schutzziel bei schwangeren und stillenden Frauen um den Schutz des (ungeborenen) Kindes ergänzt wird, ist in der Regel eine ergänzende Gefährdungsermittlung notwendig: Zum einen in Hinblick auf fruchtschädigende Stoffe (siehe Abschnitt 6.1.5.1), zum anderen im Hinblick auf die Gültigkeit von Arbeitsplatzgrenzwerten (siehe Abschnitt 6.1.5.2).

Welche Schutzmaßnahmen geeignet sind, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung, den Vorgaben aus dem Mutterschutzrecht und den betrieblichen Gegebenheiten (siehe Abschnitt 6.3). Der Gefährdungskatalog unter Abschnitt 6.2⁴⁷ fasst die wichtigen Anforderungen aus dem Mutterschutzrecht zusammen.

Eine unverantwortbare Gefährdung einer schwangeren Frau oder ihres ungeborenen Kindes **für Gefahrstoffe** gilt nach § 11 Abs. 1 Satz 3 Mutterschutzgesetz als ausgeschlossen,

- wenn
 - a. für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben⁴⁸ eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b. der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt⁴⁹ und
- wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.



44 § 29 MuSchG

45 § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 8 MuSchG

46 § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG

6.1.5.1 Fruchtschädigende Stoffe

Sofern die fruchtschädigenden Stoffe noch nicht betrachtet wurden, muss die Gefährdungsbeurteilung entsprechend ergänzt werden. Dies ist vor allem bei Gefährdungsbeurteilungen der Fall, die nach der Gefahrstoffverordnung vor dem 15. November 2016 durchgeführt wurden. Auch sonst ist es sinnvoll, die Gefährdungsbeurteilung noch einmal zu überprüfen. Dabei müssen alle Gefahrstoffe betrachtet werden, denen eine schwangere oder stillende Frau bei ihrer Arbeit ausgesetzt ist oder sein kann. Im Allgemeinen darf die schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung besteht. Das Mutterschutzgesetz gibt in § 11 Abs. 1 und § 12 Abs. 1 in einer nicht abschließenden Auflistung genaue Vorgaben, bei welchen Gefahrstoffen und Voraussetzungen eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder ihr Kind vermutet wird. Diese Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind unzulässig und damit verboten.

Neben den akut toxischen, krebserzeugenden und keimzellmutagenen Stoffen sind dabei Stoffe mit fruchtschädigenden (entwicklungsschädigenden) Eigenschaften besonders kritisch für das ungeborene Kind. Ob der zu beurteilende Stoff fruchtschädigende (entwicklungsschädigende) oder andere schädliche Eigenschaften besitzt, kann auf dem Etikett, dem Sicherheitsdatenblatt oder in Gefahrstoffdatenbanken⁵⁰ nachgelesen werden. Die Europäische Union veröffentlicht in Anhang VI der CLP-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 1272/2008)⁵¹ für bestimmte gefährliche Stoffe harmonisierte Einstufungen. In Deutschland wird diese Liste durch die Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 905 „Verzeichnis krebserzeugender, keimzellmutagener oder reproduktionstoxischer Stoffe“⁵² national ergänzt. Die in der TRGS 905 in der Spalte „RD“ aufgeführten fruchtschädigenden (entwicklungsschädigenden) Stoffe sind in Anhang VI der CLP-Verordnung noch nicht oder mit abweichender Einstufung aufgeführt.

Im GHS (global harmonisiertes System der UN zur Einstufung von Gefahrstoffen), das mit der CLP-Verordnung in Europa eingeführt wurde, bilden die fruchtschädigenden Stoffe zusammen mit den fruchtbarkeitsbeeinträchtigenden Stoffen die Gefahrklasse „Reproduktionstoxizität“. Entsprechend der Gefährlichkeit werden die Gefahrstoffe dabei in die Kategorien 1A, 1B und 2 eingestuft. Außerdem gibt es eine zusätzliche Gefahrenkategorie für Wirkungen von Gefahrstoffen auf oder über die Laktation (Stillen).

Die fruchtschädigenden (entwicklungsschädigenden) Stoffe werden wie folgt eingeteilt:

Kategorie 1A:

Stoffe, die beim Menschen bekanntermaßen fruchtschädigend (entwicklungsschädigend) wirken.

Die Einstufung eines Stoffes in die Kategorie 1A beruht weitgehend auf Befunden beim Menschen.

Kennzeichnung:

Piktogramm GHS08, Signalwort „Gefahr“

Mögliche H-Sätze⁵³:

50 Siehe Anhang Nr. 81, 82

51 Siehe Anhang Nr. 1

52 Siehe Anhang Nr. 30

53 Im GHS sind fruchtschädigende (im H-Satz durch das Anhängen eines „D“ oder „d“ gekennzeichnet) und fruchtbarkeitsgefährdende/fortpflanzungsgefährdende („f“ oder „F“) Eigenschaften der Gefahrenklasse Reproduktionstoxizität zugeordnet und haben gemeinsame H-Sätze. Ein Großbuchstabe bezeichnet hierbei die erwiesene oder wahrscheinliche Wirkung (Kategorie 1A oder 1B), ein Kleinbuchstabe den Verdacht dieser Wirkung (Kategorie 2).
