

Mutterschutz

Werdende und stillende Mütter sind durch zahlreiche gesetzliche Bestimmungen vor Gefahren, schädlichen Einwirkungen und Überforderungen am Arbeitsplatz geschützt. Das Arbeitsschutzrecht verpflichtet den Arbeitgeber zu beurteilen, ob am Arbeitsplatz spezielle Gefährdungen für besonders schutzbedürftige Personengruppen zu berücksichtigen sind.

Gesetzliche Grundlagen

1. Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG)
2. Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV)

Mitteilungspflichten

Der Arbeitgeber kann seinen Aufgaben nur nachkommen, wenn er möglichst früh über eine bestehende Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin informiert wird. Nach § 5 MuSchG sollen werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.

Der Arbeitgeber hat nach § 5 MuSchG die zuständige Aufsichtsbehörde - in Berlin das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) - unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

Prüfpflichten

Der Arbeitgeber ist gemäß § 2 MuSchG verpflichtet, bei der Beschäftigung von Schwangeren die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit zu treffen. Der Arbeitsplatz der werdenden Mutter ist vom Arbeitgeber – ggf. unter Hinzuziehen des Betriebsarztes - zu überprüfen. Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzrichtlinienverordnung sind dabei zu berücksichtigen.

Diese Beurteilungspflicht erstreckt sich auch auf jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische oder biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Arbeitsverfahren oder Arbeitsbedingungen gefährdet sein können. Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung sind zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen. Hat die Arbeitsplatzbeurteilung ergeben, dass Sicherheit oder Gesundheit werdender oder stillender Mütter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber unmittelbar nach Kenntnisnahme einer Schwangerschaft oder Stillzeit geeignete Schutzmaßnahmen wie Unterrichtung, Veränderungen des Tätigkeitsprofils, technische Maßnahmen, Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot veranlassen.

Beispielhafte Auflistung von Beschäftigungsverboten:

- **individuelles Beschäftigungsverbot**, wenn nach ärztlichem Zeugnis bei Fortdauer der Beschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind
- Verbot der **Nacharbeit** zwischen 20 Uhr und 6 Uhr
- Verbot der **Mehrarbeit**, d.h. Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag bzw. 90 Stunden pro Doppelwoche
- Verbot von **Sonn- und Feiertagsarbeit**, mit Einschränkungen in bestimmten Tätigkeitsbereichen
- Verbot von **schwerer körperlicher Arbeit**, Arbeiten in Zwangshaltung, von regelmäßigem Heben und Tragen von Lasten per Hand von mehr als 5 kg oder gelegentlich von mehr als 10 kg Gewicht
- Verbot von Tätigkeiten mit **erhöhter Unfallgefahr**
- Verbot der **Beschäftigung auf Beförderungsmitteln** nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonates
- Verbot der Beschäftigung in Bereichen mit **schädlichen physikalischen Einwirkungen** wie Kälte, Hitze, Lärm, elektromagnetischer Strahlung
- Verbot der **Beschäftigung in Kontrollbereichen**, wenn die **Strahlengrenzwerte** für die Mutter und das ungeborene Kind **nicht garantiert** werden können
- Verbot des Umganges mit **krebserzeugenden, fruchtschädigenden** oder **erbgutverändernden Gefahrstoffen** (Gefahrstoffverordnung)
- Verbot der Beschäftigung mit **biologischen Arbeitsstoffen** der **Risikogruppen 2 bis 4** (Biostoffverordnung)

Wie durch organisatorische und/oder technische Maßnahmen eine sichere Weiterarbeit für werdende oder stillende Mütter ermöglicht werden kann oder ob ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden muss, ist im Einzelfall zu prüfen.

Weiterhin hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass einseitige Arbeitshaltungen (ständiges Stehen oder Sitzen) unterbrochen werden können und dass der werdenden oder stillenden Mutter eine Liegemöglichkeit zur Verfügung steht.

Das Arbeitsmedizinische Zentrum und die Dienststelle Arbeitssicherheit (838-54495) beraten werdende und stillende Mütter sowie Verantwortliche zu Fragen des Mutterschutzes am Arbeitsplatz.

Die vollständigen Texte der genannten Gesetze und Verordnungen sind als Link über das Arbeitsmedizinische Zentrum und die Dienststelle Arbeitssicherheit zugänglich und im Internet über eine Campuslizenz der Datenbank www.umwelt-online.de abrufbar.