

Horst Marburger

WALHALLA

# Mehr Geld für Mütter und Väter

Elternzeit – Elterngeld – Kindergeld  
Mutterschutz

Soziale Leistungen für Eltern

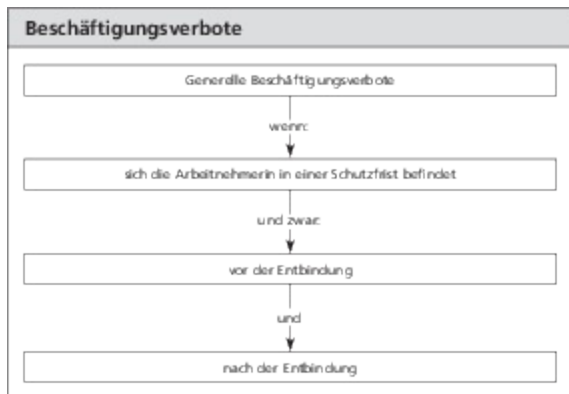
14., aktualisierte Auflage

eBOOK



Leistungsverbesserungen durch  
das Starke-Familien-Gesetz

[ Wissen für die Praxis ]



**! WICHTIG:**

Die Gewerbeaufsichtsbehörde kann von den individuellen Beschäftigungsverboten Ausnahmen bewilligen, wenn Art und Tempo der Arbeit keine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter und/oder Kind befürchten lassen (Ausnahmeantrag).

**Gestaltung der Arbeitsbedingungen**

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG) erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Soweit es nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit werden vermieden oder ausgeglichen. Für Schülerinnen und Studentinnen bedeutet die erwähnte Vorschrift, dass alle Maßnahmen ergriffen werden müssen, um ihnen eine Teilnahme am Studium bzw. am Schulunterricht zu ermöglichen, soweit dies unter Beachtung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben verantwortlich möglich ist.

§ 9 Abs. 2 MuSchG schreibt dem Arbeitgeber vor, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Dabei ist eine Gefährdung unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt allerdings 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.

Der Arbeitgeber hat im Übrigen sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

Alle entsprechenden Maßnahmen des Arbeitgebers müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die im Mutterschutzgesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

### **! WICHTIG:**

Kosten für Maßnahmen nach dem Mutterschutzgesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

Nach § [10](#) MuSchG hat der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § [5](#) ArbSchG 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, und
- unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
  - keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
  - eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
  - eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

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

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

Mit unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen beschäftigen sich die §§ [11](#) und [12](#) MuSchG. Dabei wird zwischen der Unzulässigkeit für schwangere Frauen (§ [11](#) MuSchG) und für stillende Frauen (§ [12](#) MuSchG) unterschieden.

### **Schwangere Frauen**

Nach § 11 Abs. [1](#) MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefährdungen ausgesetzt sein kann oder ausgesetzt ist, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung stellt eine qualifizierte Form der Gefährdung dar.

Die Vorgaben des § [11](#) MuSchG sind bei der Bestimmung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. [1](#) und [2](#) MuSchG zu berücksichtigen und enthalten damit auch wesentliche Vorgaben für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § [10](#) MuSchG.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie bestimmten Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann.

Es handelt sich dabei um Gefahrstoffe, die in einer Verordnung der EU aufgeführt sind (z. B. als reproduktionstechnisch, keimzellmutagen, als karzinogen). Aufgeführt werden hier ferner Gefahrstoffe, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Schutzmaßnahmen möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Gefahrstoffe im Sinne einer unverantwortbaren Gefährdung liegen auch bei Blei und Bleiderivaten vor, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden. Bestimmte Biostoffe werden hier ebenfalls angesprochen.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im vorstehenden Sinne sind insbesondere zu berücksichtigen:

- ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen
- Erschütterungen, Vibrationen und Lärm
- Hitze, Kälte und Nässe

Nach § 11 Abs. 4 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen:

- in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung
- in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre
- im Bergbau unter Tage

In § 11 Abs. 5 MuSchG wird bestimmt, dass der Arbeitgeber eine schwangere Frau keine Tätigkeit ausüben lassen und sie keine Arbeitsbedingungen aussetzen darf, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Insbesondere darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau keine Tätigkeit ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nr. 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeiten täglich vier Stunden überschreiten,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,

6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätigkeiten zu befürchten sind, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

Zu Nr. 3 wird in der Begründung zur seit 01.01.2018 geltenden Neufassung des Mutterschutzgesetzes ausgeführt, dass das bewegungsarme Stehen bedeutet, dass weitgehend keine Entlastung durch Gehen oder Stehen möglich ist. Dadurch besteht zum Beispiel die Gefahr einer Thrombose.

Zu Nr. 5 wird darauf verwiesen, dass die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nicht generell verboten ist, sondern nur, soweit damit eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau vorhanden ist. Anders als nach der früheren Regelung gilt dies nunmehr jedoch grundsätzlich vom Beginn der Schwangerschaft an. Nach neueren medizinischen Erkenntnissen ist die Gefährdung in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft nicht geringer, sondern eher höher.

Zu Nr. 6 ist festzustellen, dass der bisher geregelte Schutz vor Unfallgefahren auf jede Art von Unfallgefahr ausgedehnt ist. Die Regelung erfasst alle Situationen, die zu Unfällen führen können. Allerdings regelt die Vorschrift nur den Schutz vor Unfallgefahren, die für die schwangere Frau oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Der Schutz der allgemeinen Unfallgefahren wird durch §§ 4 und 5 ArbSchG gewährleistet.

Darüber hinaus werden nun auch ausdrücklich Tötlichkeiten von Nr. 6 erfasst, die bisher in der Vollzugspraxis als ein spezieller Unterfall des Unfalls behandelt werden. Unter Tötlichkeiten sind Arbeitssituationen zu verstehen, bei denen es beispielsweise aufgrund von Personen- oder Patientenkontakten zu einer Gefahr von tätlichen Angriffen kommen kann, wie etwa in der Notfallaufnahme eines Krankenhauses (z. B. durch einen alkoholisierten Patienten) oder beim Wach- oder Polizeidienst.

Nach § 11 Abs. 6 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

- Akkordarbeiten oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann
- Fließbandarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo