

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gefährdungsbeurteilung, Regel des Ausschusses für
Mutterschutz, Nr. MuSchR 10.1.23, 2023

– Bek. d. BMFSFJ v. 8.8.2023 – 211-8361-10/036 –

AfMu-Regel (MuSchR)	Gefährdungsbeurteilung	Nummer 10.1.23
------------------------	------------------------	-------------------

Vorwort

Gemäß § 30 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist der Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt, dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, angehören.

Der AfMu berät das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und arbeitet eng mit den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zusammen.

Aufgabe des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu) ist es, praxiserichte Materialien zu entwickeln, die es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erleichtern, bei der Umsetzung des Mutterschutzes den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Regeln sind verbindliche Umsetzungsvorgaben (mit der Möglichkeit der begründeten Abweichung). Die verbindlichen sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und arbeitshygienischen Regeln, die der AfMu gemäß § 30 Abs. 3 Nr. 2 MuSchG aufstellt, werden durch das BMFSFJ im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Zitierregelung:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gefährdungsbeurteilung, Regel des Ausschusses für Mutterschutz, Nr. MuSchR 10.1.23, 2023

Inhalt

- 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich
- 2 Begriffsbestimmungen
- 3 Verantwortung und allgemeine Grundpflichten zur Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung
- 4 Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung
- 5 Information und Unterweisung

6 Dokumentation

Anhang

Literaturhinweise

1. Zielsetzung und Anwendungsbereich

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) soll es der schwangeren oder stillenden Frau ermöglichen, ihre Beschäftigung, Ausbildung oder sonstige Tätigkeit ohne eine unverantwortbare Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Die Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist Teil der allgemeinen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Durch die Verknüpfung wird eine effektive und effiziente betriebliche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ermöglicht.

Ziel der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist es, die auftretenden Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes bei der Tätigkeit oder im Rahmen der Ausbildung zu beurteilen und daraus die erforderlichen und geeigneten Schutzmaßnahmen abzuleiten. Ziel der Schutzmaßnahmen soll es sein, die schwangere oder stillende Frau an der Ausbildung und am Erwerbsleben teilhaben zu lassen.

Diese Mutterschutz-Regel soll den Arbeitgeber bei der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG im Rahmen der allgemeinen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG unterstützen.

Sie konkretisiert außerdem die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 9 MuSchG), die Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG) sowie die Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG).

Die Mutterschutz-Regel bezieht sich auch auf unzulässige Arbeitszeiten und auf unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen nach den §§ 4, 5 und 6 MuSchG (Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz) sowie §§ 11 und 12 MuSchG (Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen).

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Gefährdung

Eine Gefährdung ist die Möglichkeit eines Gesundheitsschadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Demgegenüber bezeichnet eine Gefahr eine Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des zu erwartenden Geschehens mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu einem Gesundheitsschaden oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung führt.

2.2 Unverantwortbare Gefährdung

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 durch die Bedingungen am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigt wird.

2.3 Gefährdungsbeurteilung

Die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung dient im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG der systematischen Ermittlung und Beurteilung von mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes sowie zur Festlegung der erforderlichen Maßnahmen.

Die anlassunabhängige mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 MuSchG zielt auf eine grundsätzliche Beurteilung jeder Tätigkeit und aller Arbeitsplätze in jedem Fall ab.

Mit der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 2 MuSchG erfolgt bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft oder Stillzeit eine Prüfung der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung auf Aktualität und Vollständigkeit sowie die konkrete Festlegung von Schutzmaßnahmen.

2.4 Stand der Technik

Stand der Technik ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme oder Vorgehensweise zum Schutz der Gesundheit schwangerer oder stillender Frauen gesichert erscheinen lässt. Bei der Bestimmung des Stands der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind.

2.5 Fachkunde

Fachkundig ist, wer zur Ausübung einer in dieser Regel bestimmten Aufgabe über die erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Die Anforderungen an die Fachkunde sind abhängig von der jeweiligen Art der Aufgabe. Zu den Anforderungen zählen eine geeignete Berufsausbildung, eine entsprechende Berufserfahrung oder eine zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit sowie Fachkenntnisse im Arbeitsschutz, insbesondere zu den mutterschutzrelevanten Vorschriften und Regeln. Die Fachkenntnisse sind auf aktuellem Stand zu halten.

2.6 Betriebliches Beschäftigungsverbot

Ein betriebliches Beschäftigungsverbot kann sich aus der Regelung nach § 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG ergeben. Es wird durch den Arbeitgeber ausgesprochen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes weder durch geeignete Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann.

2.7 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG bezieht sich auf den individuellen Gesundheitszustand der

Frau und ihres Kindes vor oder nach der Entbindung unter Berücksichtigung der auszuübenden Tätigkeit. Es kann unabhängig von der auszuübenden Tätigkeit ausgesprochen werden, auch nur für einzelne Tätigkeiten oder bestimmte Arbeitszeiten. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird in der Regel durch eine behandelnde Ärztin oder einen behandelnden Arzt ausgesprochen.

3. Verantwortung und allgemeine Grundpflichten zur Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung

(1) Die Umsetzung des MuSchG erfordert die Einbeziehung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG.

(2) Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Erfasst werden die Gefährdungen, die bei der Arbeit bzw. im Rahmen beruflich bedingter Tätigkeiten oder bei der Ausbildung entstehen und das allgemeine Lebensrisiko übersteigen.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, auch wenn er zum Zeitpunkt der Beurteilung keine Frauen beschäftigt, die betreffende Tätigkeit nicht von einer Frau ausgeführt wird, keine Schwangerschaft oder keine Stillzeit bekannt gegeben worden ist. Er muss Art, Ausmaß und Dauer von möglichen Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt sind oder sein können, bereits vor Aufnahme der Tätigkeit beurteilen. Dadurch werden zwei Stufen der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung bestimmt:

1. Die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung (§ 10 Absatz 1 MuSchG) hat das Ziel, mögliche Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes durch die betrieblichen Tätigkeiten festzustellen und zu beurteilen sowie das grundsätzliche Erfordernis für Schutzmaßnahmen zu ermitteln (Stufe 1). Es ist ratsam, erforderliche Schutzmaßnahmen bereits konkret zu benennen, da hierdurch eine Unterbrechung der Tätigkeit ab Bekanntwerden der Schwangerschaft bis zur Durchführung der Schutzmaßnahmen minimiert werden kann.

2. Sobald eine Frau den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft oder Stillzeit unterrichtet hat, muss dieser im Rahmen einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung (§ 10 Absatz 2 Satz 1 MuSchG) die in Stufe 1 ermittelten Gefährdungen auf Vollständigkeit und Aktualität überprüfen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und durchführen (Stufe 2). Zudem hat er der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Absatz 2 Satz 2 MuSchG).

(4) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende

Aufgaben bei der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung in eigener Verantwortung wahrzunehmen (§ 9 Absatz 5 MuSchG; Linienfunktionen, d.h. beauftragte Führungskräfte). Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Auswahl der beauftragten Personen, für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen bei der Aufgabenwahrnehmung sowie für die Kontrolle der Durchführung der übertragenen Aufgaben.

- (5) Verfügen der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragten Personen nach Absatz 4 selbst nicht über Kenntnisse zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, so haben sich diese fachkundig beraten zu lassen (Stabsfunktionen). Fachkundige Personen können insbesondere der Betriebsarzt/die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sein.
- (6) Die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten bleiben unberührt.

4. Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung

- (1) Der Arbeitgeber hat die notwendigen Informationen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bereits vorab zu beschaffen. Dies kann durch Recherchieren, Beobachten, Befragen, Messen, Berechnen oder Abschätzen erfolgen. Dabei erweisen sich beispielsweise folgende Quellen als nützlich:

- staatliches Vorschriften- und Regelwerk, insbesondere für den Mutterschutz,
- Vorschriften- und Regelwerk sowie Informationen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere für den Mutterschutz,
- Informationen zu Änderungen im Vorschriften- und Regelwerk einschließlich Umsetzungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung von Schutzmaßnahmen,
- Handlungsempfehlungen und Hilfestellungen für den Mutterschutz, z. B. der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der Bundesländer, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Industrieverbände, Innungen, Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern,
- Protokolle von Betriebsbegehungen, Instandsetzungen, Unfalluntersuchungen und Arbeitsschutzausschusssitzungen gemäß § 11 ASiG,
- gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. aus Fachzeitschriften,
- Sicherheitsdatenblätter, Herstellerinformationen und Betriebsanleitungen von Maschinen und anderen Produkten, sowie Arbeits- und Betriebsanweisungen,
- Messberichte z. B. zu Lärm, Vibrationen, Klima, ionisierender oder nicht ionisierender Strahlung, Gefahrstoffen oder Biostoffen,
- Genehmigungsbescheide und behördliche Anordnungen,

- Erfahrungswerte von vergleichbaren Arbeitsplätzen,
- Befragungen von Beschäftigten, Führungskräften und weiteren Arbeitsschutzakteuren.

- (2) Für die Durchführung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist folgender Ablauf zu empfehlen:

1. Stufe (Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 MuSchG):

- Festlegung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten (siehe Abschnitt 4.1)
- Ermittlung von mutterschutzrelevanten Gefährdungen (siehe Abschnitt 4.2)
- Beurteilung der mutterschutzrelevanten Gefährdungen (siehe Abschnitt 4.3)
- Ermittlung der Notwendigkeit zur Festlegung von erforderlichen Schutzmaßnahmen (siehe Abschnitt 4.4)

- Information und Unterweisung (siehe Abschnitt 5)

- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (siehe Abschnitt 6)

2. Stufe (Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 2 MuSchG):

- Festlegung und Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen (siehe Abschnitt 4.5)
- Gesprächsangebot über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen (siehe Abschnitt 4.5)
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (siehe Abschnitt 6)

4.1 Festlegung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten (1. Stufe)

- (1) Für eine angemessene mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ist es erforderlich, die betrieblichen Strukturen und Arbeitsabläufe zu ermitteln und festzulegen. Anhand dieser Strukturen und Arbeitsabläufe ist dann zu entscheiden, ob die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung arbeitsplatzbezogen, personenbezogen, arbeitsbereichsbezogen oder tätigkeitsbezogen erfolgen soll. Die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung (Stufe 2) bezieht sich auf die konkrete Tätigkeit und die Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau.

- (2) § 10 Absatz 1 Satz 2 MuSchG stellt klar, dass der Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 2 Satz 2 ArbSchG gleichartige Tätigkeiten, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zusammenfassen kann (siehe hierzu auch Abschnitt 4.3, Absatz 2 und Abschnitt 6.2, Absatz 2).

4.2 Ermittlung von mutterschutzrelevanten Gefährdungen (1. Stufe)

- (1) Im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist systematisch zu ermitteln, welche relevanten Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes auftreten können.

- (2) Dort, wo für mögliche Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes keine spezifischen Vorgaben nach dem MuSchG zu beachten sind, gelten die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen.
- (3) Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen nach § 11 MuSchG und für stillende Frauen nach § 12 MuSchG legen Beschränkungen fest, wann, womit und unter welchen Umständen eine schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigt werden darf, da sich hieraus eine unverantwortbare Gefährdung ergibt. Im MuSchG sind hierzu in nicht abgeschlossener Form Beispiele zu physischen, psychischen, physikalischen, chemischen und biologischen Gefährdungen aufgeführt.
- (4) Bei der Ermittlung von Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes müssen auch die Verbote bezüglich Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), Nacharbeit (§ 5 MuSchG) und Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG) beachtet werden. Auf die Möglichkeit eines behördlichen Genehmigungsverfahrens nach § 28 MuSchG oder eine Ausnahmegenehmigung im Sinne des § 29 Absatz 3 Nummer 1 MuSchG wird hingewiesen.

4.3 Beurteilung der mutterschutzrelevanten Gefährdungen (1. Stufe)

- (1) Eine pauschale Gefährdungsbeurteilung (z. B. Checkliste) bedarf in der Regel einer tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogenen Erganzung.
- (2) Die Anwendung von pauschalen Gefährdungsbeurteilungen für typische Tätigkeiten, Arbeitsbereiche und Arbeitsabläufe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist möglich, wenn dabei der Schutz vor Benachteiligung der schwangeren oder stillenden Frau aufgrund fehlender Berücksichtigung der konkreten Arbeitsbedingungen des Einzelfalls gewährleistet ist. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen reicht die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Arbeitstätigkeit aus (§ 10 Absatz 1 Satz 2 MuSchG, § 5 Absatz 2 ArbSchG).

4.4 Ermittlung der Notwendigkeit zur Festlegung von erforderlichen Schutzmaßnahmen (1. Stufe)

- (1) Werden im Rahmen der ersten Stufe der Gefährdungsbeurteilung keine unverantwortbaren Gefährdungen festgestellt, ist die Weiterbeschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder Stillzeit ohne Unterbrechung möglich.
- (2) Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber auch zu beurteilen, ob arbeitsmedizinische Vorsorge entsprechend der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV; Angebots- oder Pflichtvorsorge) oder andere arbeitsmedizinische Maßnahmen erforderlich sind. Unabhängig davon kann die schwangere oder stillende Frau immer arbeitsmedizinische Wunschvorsorge nach § 11 ArbSchG bzw. § 5a ArbMedVV in Anspruch nehmen.
- (3) Werden unverantwortbare Gefährdungen festgestellt, sollte der Arbeitgeber bereits zu diesem Zeitpunkt ermitteln, welche konkreten Maßnahmen nach § 13 MuSchG erforderlich sind (siehe Abschnitt 4.5, Absatz 3),

um in Hinblick auf das mögliche Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder Stillzeit die Frau weiterbeschäftigen zu können.

4.5 Festlegung und Durchführung von Schutzmaßnahmen und Gesprächsangebot (2. Stufe)

- (1) Mit Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder Stillzeit ist der Arbeitgeber zur Umsetzung aller erforderlichen Schutzmaßnahmen verpflichtet. Der Arbeitgeber kann nicht auf Wunsch der schwangeren oder stillenden Frau von dieser Pflicht befreit werden.
- (2) Alle Schutzmaßnahmen für die schwangere oder stillende Frau müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Die Schutzmaßnahmen sind unverzüglich arbeitsbereichs- oder tätigkeitsbezogen festzulegen und durchzuführen. Bei der Festlegung und Durchführung der Schutzmaßnahmen ist die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen vermieden und verbleibende Gefährdungen minimiert werden, z. B. durch die Substitution von biologischen Arbeitsstoffen oder Gefahrstoffen oder durch die Substitution eines Verfahrens durch ein Verfahren mit einem geringeren Gefährdungspotenzial.
- (3) Die Einhaltung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuSchG) dient dem Schutz der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes vor unverantwortbaren Gefährdungen und vor möglichen Benachteiligungen. Der Arbeitgeber hat Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:
 1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 MuSchG umzugestalten.
 2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
 3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen (Freistellung aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbots).
- (4) Ein betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 10 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe c MuSchG in Verbindung mit § 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG) darf nur in einem solchen Umfang festgelegt werden, wie es zum Abschluss der auslösenden unverantwortbaren Gefährdung erforderlich ist. Damit ist auch eine nur teilweise Freistellung von der Beschäftigung möglich. Für den verbleibenden Beschäftigungsumfang greifen erneut die

vorrangigen Schutzmaßnahmen (§ 13 Absatz 1 Nummer 1 und Nummer 2 MuSchG).

- (5) Tätigkeiten, die Schutzmaßnahmen für schwangere oder stillende Frauen erfordern, müssen solange vorläufig unterbrochen werden, bis die erforderlichen Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber umgesetzt worden sind (vorläufiges betriebliches Beschäftigungsverbot; siehe § 10 Absatz 3 MuSchG). Eine Weiterbeschäftigung mit Tätigkeiten, für die keine speziellen Schutzmaßnahmen erforderlich sind, bleibt zulässig.
- (6) Die Verantwortung zur Feststellung und Durchsetzung eines betrieblichen Beschäftigungsverbot oder einer Umsetzung oder eines Arbeitsplatzwechsels aufgrund unzulässiger Arbeitsbedingungen liegt beim Arbeitgeber.
- (7) Eine Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber bei der Durchführung von Schutzmaßnahmen kann durch einen unverhältnismäßigen Aufwand entstehen, der unter Verwendung der Kriterien der Geeignetheit, der Erforderlichkeit sowie der Angemessenheit der Maßnahmen zu dokumentieren ist.
- (8) Der Arbeitgeber hat in Hinblick auf Pausen und Arbeitsunterbrechungen geeignete Bedingungen zum Ausruhen für die schwangere Frau sicherzustellen. Dies ist insbesondere gegeben, wenn eine Liegemöglichkeit in einem geschützten Bereich bereitgestellt wird, so dass der angestrebte Ruheeffekt nicht beeinträchtigt wird (Punkt 6 und Punkt 4.1 Absätze 5 bis 11 Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2).
- (9) Geeignete Bedingungen für die stillende Frau sind gegeben, wenn eine Liege- oder eine Sitzmöglichkeit in einem geschützten Bereich bereitgestellt wird, so dass der Stillvorgang nicht beeinträchtigt wird.
- (10) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten. Damit soll ein Austausch zwischen der schwangeren oder stillenden Frau und dem Arbeitgeber gefördert werden. Das Gespräch kann am Arbeitsplatz durchgeführt werden, es soll in einem vertrauensvollen Rahmen stattfinden. Das Gespräch kann an Stelle des Arbeitgebers die von ihm nach § 9 Absatz 5 MuSchG beauftragte Person führen. Im Einvernehmen mit bzw. auf Vorschlag der schwangeren oder stillenden Frau kann die betriebliche Interessenvertretung oder der Betriebsarzt/die Betriebsärztin hinzugezogen werden. Das Gesprächsangebot ist zu dokumentieren. Die schwangere oder stillende Frau ist nicht verpflichtet, das Gesprächsangebot anzunehmen. Weitere Verpflichtungen des Arbeitgebers ergeben sich hieraus nicht.

4.6. Überprüfen der Wirksamkeit der durchgeführten Schutzmaßnahmen

- (1) Die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung beinhaltet auch die Festlegung von Methoden und angemessenen Fristen zur Überprüfung der Wirksamkeit der durchgeführten Schutzmaßnahmen.
- (2) Bei der Überprüfung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber daher insbesondere feststellen, ob

- die Schutzmaßnahmen vollständig festgelegt und durchgeführt wurden,
 - die Schutzmaßnahmen geeignet und wirksam sind,
 - sich aus diesen Schutzmaßnahmen neue Gefährdungen ergeben.
- (3) Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Schutzmaßnahmen nicht ausreichend wirksam sind oder sich hieraus neue Gefährdungen ergeben, die weitere oder andere Maßnahmen erforderlich machen, muss die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich aktualisiert werden.

5. Information

5.1. Anlassunabhängige Information

- (1) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm tätig sind, über das Ergebnis der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung und über den voraussichtlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Absatz 2 MuSchG). Ziel ist es, bei verantwortlichen Personen und im Betrieb tätigen Personen das Verständnis und die Sensibilität bezüglich mutterschutzrechtlicher Belange zu erzeugen.
- (2) Die Information muss erfolgen, sobald der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt hat. Der Arbeitgeber hat die Information in geeigneter Form bekanntzugeben – beispielsweise mündlich, in einer Betriebsversammlung, schriftlich, per E-Mail, durch einen Aushang im Betrieb oder im Intranet.
- (3) Die Information kann zusammen mit der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung (§ 12 Absatz 1 ArbSchG, § 4 DGUV Vorschrift 1) erfolgen. Diese hat vor Aufnahme und bei Veränderung der Tätigkeit sowie bei Einführung neuer Arbeitsmittel oder Technologien zu erfolgen. Eine Unterweisung muss regelmäßig, mindestens aber einmal jährlich wiederholt werden (siehe z. B. § 12 Absatz 1 BetrSichV, § 4 DGUV Vorschrift 1).

5.2. Anlassbezogene Information

- (1) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über das Ergebnis der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung sowie der gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Absatz 3 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat die schwangere oder stillende Frau darüber zu informieren,

- ob und wie die Arbeitsbedingungen umgestaltet werden müssen,
 - ob die Frau auf einen Ersatzarbeitsplatz eingesetzt werden kann oder
 - ob die Frau nicht weiter beschäftigt werden darf.
- (2) Die Information hat umgehend nach Mitteilung der Schwangerschaft bzw. des Stillens zu erfolgen. Zur Dokumentation empfiehlt sich die Einhaltung der Schriftform.

Die schwangere oder stillende Frau ist über die Voraussetzungen zu informieren, unter denen sie Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hat.

6. Dokumentation

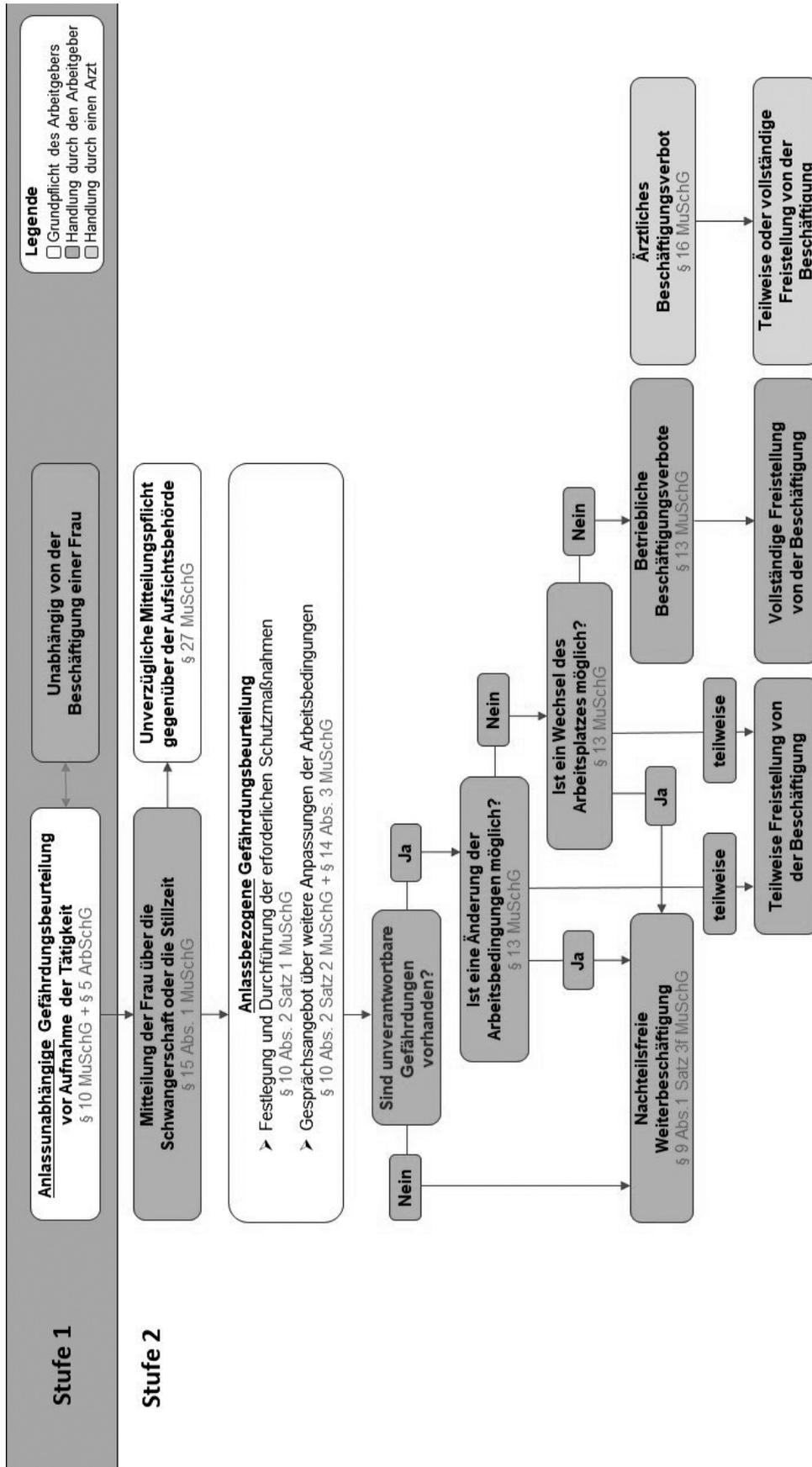
- (1) Der Arbeitgeber hat die Pflicht, das Ergebnis der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Schutzmaßnahmen und deren Wirksamkeitsüberprüfung anhand von Unterlagen im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 6 ArbSchG zu dokumentieren (§ 14 MuSchG).
- (2) Die Dokumentation ist Voraussetzung dafür, dass die Ergebnisse der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung von der schwangeren oder stillenden Frau, von den im Betrieb tätigen Personen, von der Aufsichtsbehörde und vom Arbeitgeber selbst nachvollzogen und überprüft werden können.
- (3) Wenn keine Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes vorhanden sind, ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Vermerk in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 ArbSchG vornimmt.

6.1 Dokumentation der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung

- (1) Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (§ 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 MuSchG) durch geeignete Unterlagen zu dokumentieren. Darüber hinaus hat er die voraussichtlich erforderlichen Schutzmaßnahmen (§ 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 MuSchG) tätigkeitsbezogen zu dokumentieren.
- (2) Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist, wie bei der Gefährdungsbeurteilung, die Dokumentation einer Tätigkeit oder eines Arbeitsplatzes ausreichend (§ 10 Absatz 1 Satz 2 MuSchG).
- (3) Zur Dokumentation können die Unterlagen verwendet werden, die zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erstellt worden sind (siehe Abschnitte 4.1 bis 4.4).

6.2 Dokumentation der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung und des Gesprächsangebots

- (1) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, setzt der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen um und dokumentiert diese durch Unterlagen (§ 10 Absatz 2 Satz 1 MuSchG, § 14 Abs. 1 MuSchG).
- (2) Die Wirksamkeitsüberprüfung der Maßnahmen und erforderlichenfalls ihre Anpassung (§ 9 Absatz 1 Satz 2 MuSchG) sind durch Unterlagen zu dokumentieren.
- (3) Für die Dokumentation sollen vorhandene Unterlagen herangezogen werden, die zur Festlegung der Schutzmaßnahmen, der Überprüfung der Wirksamkeit und der Anpassung der Schutzmaßnahmen gem. §§ 5 und 6 ArbSchG verwendet wurden (siehe Abschnitte 4.5 und 4.6).
- (4) Der Arbeitgeber hat der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über die weitere Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen anzubieten (§ 10 Absatz 2 Satz 2 MuSchG). Das Angebot, der Zeitpunkt der Durchführung des Gesprächs, oder dessen mögliche Ablehnung durch die betroffene Frau, sind zu dokumentieren.



Literaturhinweise

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 23. Mai 2017

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) vom 12. Dezember 1973

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMed-VV) vom 18. Dezember 2008

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV) vom 3. Februar 2015

DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, Ausgabe November 2013

Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2. Pausen- und Bereitschaftsräume, Ausgabe August 2012

Leitfaden zum Mutterschutz und Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz (Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

GMBI 2023, S. 818
