



Arbeitsschutz Aktuell

Mutterschutz

– ihre Bedeutung für alle Betriebe

Schwangere Frauen und Mütter haben das Recht auf besonderen Schutz und besondere Fürsorge. Um dieses Recht zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber mit dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) wichtige Regelungen erlassen. Der Mutterschutz hat die Aufgabe, Gefahren aus dem Arbeitsleben für schwangere und stillende Frauen und ihr Kind abzuwenden. Daher gibt es für die Arbeitsverhältnisse dieser besonders schutzbedürftigen Personen spezielle Bestimmungen und Regelungen.



© panthermedia.net / monkeybusiness

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen sowie für Beamtinnen, Schülerinnen und

Studentinnen, Freiwillige im Jugendfreiwilligendienst oder im Bundesfreiwilligen-dienst oder zum Beispiel auch Entwicklungshelferinnen sowie geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Heimarbeiterinnen.

Schwangerschaftsanzeige

Ein Arbeitgeber muss unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin, diese der Bezirksregierung (Staatliches Amt für Arbeitsschutz) mitteilen. So erfährt die Bezirksregierung als zuständige Aufsichtsbehörde, in welchen Betrieben beziehungsweise in welchen Verwaltungen werdende Mütter beschäftigt werden.

Mitteilungen an das StAfA:



Nach § 10 MuSchG in Verbindung mit § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen einer Arbeitsplatzbeurteilung vorzunehmen

Die Beurteilung ist vom Arbeitgeber vorzunehmen. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu konkretisieren und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

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

Außerdem: Der Arbeitgeber hat gemäß § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) i.V.m § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Gefahren nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Im Weiteren hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob für eine Schwangere eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen. Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung kann der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit helfen.

Zusätzlich / Gleichzeitig hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Dokumentation des Gesprächs über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz werdender Mütter	
<small>Verwendung: Der Arbeitgeber hat gemäß § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) i.V.m § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Gefahren nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Im Weiteren hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob für eine Schwangere eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. Das Gespräch hat der Arbeitgeber der Frau zu leisten (oder weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anzubieten).</small>	
Nachname:	Vorname / Funktion:
Abteilung:	Beurteilung am: / Ausgeführt am:
Name der werdenden Mutter:	
Gefährdungsbeurteilung durchgeführt am:	
Bestätigung des Arbeitsschutzes:	
Sonstige nach § 10 Abs. 2 MuSchG angegebene ja	Geprüft am:

Diese „Dokumentation des Gesprächs über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz werdender

Mütter“ wird für jede schwangere und stillende Frau ausgefüllt. Das Formular verbleibt in dem Betrieb.

Es werden Maßnahmen aufgrund der Gefährdungsbeurteilung festgelegt.

1. Arbeitsplatz wird beibehalten
2. Arbeitsplatz wird beibehalten jedoch unter Ausschluss bestimmter Tätigkeiten
3. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
4. Umsetzung nicht möglich, daher Beschäftigungsverbot