

## Allgemeine Themen

# Mutterschutz im Betrieb



A 027

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

## Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks


Titel .....	3
VISION ZERO .....	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? .....	12
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 .....	40
7.2 Allgemeine Information vor Eintritt einer Schwangerschaft .....	40
8 Rückkehr an den Arbeitsplatz .....	40
Literaturverzeichnis .....	42
Bildnachweis .....	50
Sonstiges .....	50

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



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](http://www.bgrci.de/praevention/vision-zero).

In diesem Merkblatt besonders angesprochener Erfolgsfaktor:

The diagram consists of a central circle labeled "7 VISION ZERO-Erfolgsfaktoren" surrounded by seven blue segments, each containing a success factor:

- Motivieren durch Beteiligung
- Leben Sie Führung
- Gefahr erkannt – Gefahr gebannt
- Ziele definieren – Programm aufstellen
- Gut organisiert – mit System
- Maschinen, Technik, Anlagen – aber sicher
- Wissen schafft Sicherheit

## 1 Anwendungsbereich

Diese Schrift **richtet** sich an Unternehmerinnen, Unternehmer und verantwortliche Personen (Führungskräfte), unabhängig davon, ob gerade schwangere oder stillende Frauen<sup>1</sup> 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 zusammenstellt<sup>2</sup>,
- 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“<sup>3</sup> verwendet werden.

Diese Schrift **ergänzt** das Gefahrstoff-Merkblatt M 039 „Fruchtschädigende Stoffe – Informationen für Mitarbeiterinnen und betriebliche Führungskräfte“<sup>4</sup>. 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).<sup>5</sup>

---

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.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

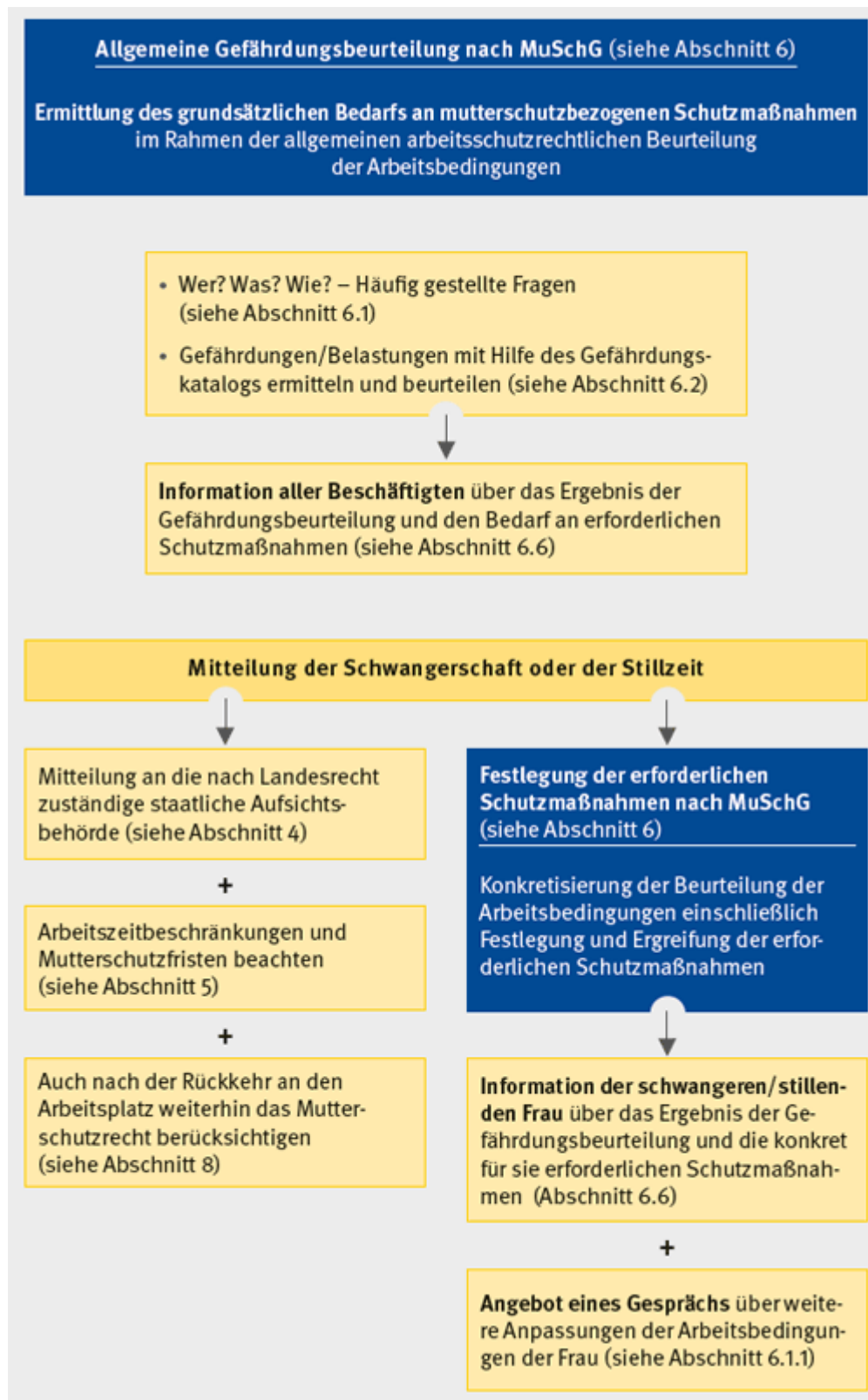
Der wirkungsvolle Gesundheitsschutz setzt somit auch voraus, dass die Unternehmensleitung von der Schwangerschaft bzw. vom Stillen Kenntnis erlangt. Daher soll die **schwangere** Frau der Unternehmensleitung ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag mitteilen, sobald sie weiß, dass 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.<sup>10/11</sup>

- 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.<sup>12</sup> 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](http://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.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

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.<sup>15</sup> Diese Unterlagen sind von der Unternehmensleitung für mindestens zwei Jahre nach der letzten Eintragung aufzubewahren.<sup>16</sup>

Eine Mitteilung an die zuständige Berufsgenossenschaft ist nicht erforderlich.

## 5 Arbeitszeitbeschränkungen und Mutterschutzfristen

Für schwangere oder stillende Frauen gelten folgende **Arbeitszeitbeschränkungen**<sup>17</sup>:

- 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 übersteigt<sup>18</sup>
- Ruhezeit von mindestens 11 Stunden ohne Unterbrechung nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit<sup>19</sup>

---

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)<sup>20</sup>
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit<sup>21</sup>



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.<sup>22</sup>
- **Schutzfrist nach der Entbindung:** Vollständiges Beschäftigungsverbot in den 8 Wochen nach der Entbindung.  
<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup>

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.<sup>25</sup>

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.<sup>26</sup>

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.<sup>27</sup>

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.<sup>28</sup> Auch die Regeln und Erkenntnisse, die der Ausschuss für Mutterschutz<sup>29</sup> 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.<sup>30</sup>

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.<sup>31</sup>

---

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.<sup>32</sup>

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.<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup> Sie kann jedoch zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, diese Aufgabe in eigener Verantwortung wahrzunehmen.<sup>36</sup> In der Praxis wird empfohlen, sowohl Betriebsärztin oder -arzt als auch Fachkraft für Arbeitssicherheit beratend einzubeziehen.<sup>37</sup> Außerdem ist der Betriebsrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts einzubinden.<sup>38</sup>

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

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.<sup>39</sup>

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.<sup>40</sup> 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.<sup>41</sup>

Das **ärztliche Beschäftigungsverbot**<sup>42</sup> 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.<sup>43</sup>

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 und den aufgrund des § 31 Nr. 1–5 Mutterschutzgesetz erlassenen Rechtsverordnungen ergeben.<sup>44</sup> Sie kann im Einzelfall beispielsweise bestimmen, ob eine Tätigkeit oder eine Arbeitsbedingung verboten ist. In begründeten

---

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).

44 § 29 MuSchG

---

Fällen kann sie aber auch Ausnahmegenehmigungen erteilen, z. B. bezüglich Akkord- und Fließarbeit<sup>45</sup> und Mehr- und Nachtarbeit<sup>46</sup>.

### 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 6.2<sup>47</sup> 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 Vorgaben<sup>48</sup> 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 eintritt<sup>49</sup> 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.

---

45 § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 8 MuSchG

46 § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG

47 Im Hinblick auf Gefahrstoffe: siehe Gefährdungsfaktor 6 „Gefährdung durch Stoffe“

48 Hierbei sind der jeweilige Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) im Sinne des § 2 Abs. 8 GefStoffV und der biologische Grenzwert (BGW) nach § 2 Abs. 9 GefStoffV zu berücksichtigen (BT-Drs. 18/8963, S. 75). Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass der entsprechende Gefahrstoff am Arbeitsplatz nicht über die Haut aufgenommen werden kann.

49 Dies betrifft vor allem Gefahrstoffe, für die bislang keine arbeitsplatzbezogenen Vorgaben existieren. Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sind daher insbesondere für solche Gefahrstoffe die Vorgaben der TRGS 400 zu beachten. (BT-Drs. 18/8963, S. 75)

---



### 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 Gefahrstoffdatenbanken<sup>50</sup> nachgelesen werden. Die Europäische Union veröffentlicht in Anhang VI der CLP-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 1272/2008)<sup>51</sup> 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“<sup>52</sup> 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:

50 Siehe Anhang Nr. 81, 82

51 Siehe Anhang Nr. 1

52 Siehe Anhang Nr. 30



### 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-Sätze<sup>53</sup>:

- |         |  |
|---------|--|
| H360:   | Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.<br>Kann das Kind im Mutterleib schädigen.            |
| H360D:  | Kann das Kind im Mutterleib schädigen.   |
| H360Df: | Kann das Kind im Mutterleib schädigen.<br>Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen. |
| H360FD: | Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.<br>Kann das Kind im Mutterleib schädigen.            |



Gefahr

### Kategorie 1B:

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

Die Einstufung eines Stoffes in die Kategorie 1B beruht weitgehend auf Daten aus Tierstudien. Solche Daten müssen deutliche Nachweise für eine Beeinträchtigung der Entwicklung bei Fehlen anderer toxischer Wirkungen haben; falls sie zusammen mit anderen toxischen Wirkungen auftreten, darf die Fruchtschädigung nicht als sekundäre unspezifische Folge anderer toxischer Wirkungen gelten.

### Kennzeichnung:

wie Kategorie 1A

### Kategorie 2:

Stoffe, die vermutlich fruchtschädigend (entwicklungsschädigend) wirken.

Die Einstufung in Kategorie 2 erfolgt, wenn Befunde beim Menschen oder bei Versuchstieren vorliegen, die eine Beeinträchtigung der Entwicklung nachweisen, diese Nachweise aber nicht stichhaltig genug für eine Einstufung in Kategorie 1 sind. Solche Wirkungen müssen bei Fehlen anderer toxischer Wirkungen beobachtet worden sein; falls sie aber zusammen mit anderen toxischen Wirkungen auftreten, darf die Fruchtschädigung nicht als sekundäre unspezifische Folge anderer toxischer Wirkungen gelten.

### Kennzeichnung:

Piktogramm GHS08, Signalwort „Achtung“

Mögliche H-Sätze:

---

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).

H361: Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.  
Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.

H361fd: Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.  
Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.

H361d: Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.



**Achtung**

H360Fd: Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.  
Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.<sup>54</sup>

### Laktation (Milchbildung):

Stoffe, die von Frauen aufgenommen werden und die Laktation beeinträchtigen können oder die in solchen Mengen in der Muttermilch (einschließlich Stoffwechselprodukten) vorhanden sein können, dass sie die Gesundheit eines gestillten Säuglings besorgniserregend beeinträchtigen können.

Diese Einstufung kann auf folgender Grundlage erfolgen:

- Befunde beim Menschen, die auf eine Gefahr für Säuglinge während der Stillzeit hinweisen, und/oder
- Ergebnisse tierexperimenteller Studien über eine oder zwei Generationen, die deutliche Nachweise für eine Schädigung der Nachkommen infolge Aufnahme des Stoffes über die Muttermilch oder für eine Verschlechterung der Milchqualität ergeben, und/oder
- Absorptions-, Stoffwechsel-, Verteilungs- und Ausscheidungsstudien, die nahelegen, dass der Stoff in möglicherweise toxischen Mengen in der Muttermilch vorhanden ist.

### Kennzeichnung:

H362: Kann Säuglinge über die Muttermilch schädigen.

Eine Auflistung der fruchtschädigenden (entwicklungsschädigenden) Stoffe sowie weitere Informationen zum Thema sind im Merkblatt M 039 „Fruchtschädigende Stoffe – Informationen für Mitarbeiterinnen und betriebliche Führungskräfte“<sup>55</sup> zu finden. Es berücksichtigt den Anhang VI der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 mit entsprechenden Einstufungen, die TRGS 905 und die MAK- und BAT-Werte-Liste.<sup>56</sup>

### 6.1.5.2 Arbeitsplatzgrenzwerte

Die in Deutschland gültigen Arbeitsplatzgrenzwerte werden in der Technischen Regel für Gefahrstoffe TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“ bekannt gemacht. Sie basieren in vielen Fällen auf den von der Ständigen Senatskommission zur Prüfung gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) etablierten und in der jährlich herausgegebenen MAK- und BAT-Werte-Liste publizierten MAK-Werten.<sup>57</sup>

54 Bei den mit H360Fd gekennzeichneten Stoffen und Gemischen ist die Gefahr der Fruchtbarkeitsschädigung größer (Kategorie 1A/1B) als die der Fruchtschädigung (Kategorie 2). Dementsprechend werden diese mit dem Signalwort „Gefahr“ gekennzeichnet.

55 Siehe Anhang Nr. 48

56 Siehe Anhang Nr. 1, 30 und 67

57 Siehe Anhang Nr. 28 und 67. Als zusätzliche Information dient auch das Sammelkapitel „MAK-Werte und Schwangerschaft“ in den toxikologisch-arbeitsmedizinischen Begründungen von MAK-Werten – siehe Anhang Nr. 65

Die Einhaltung von Arbeitsplatzgrenzwerten gewährleistet nicht in jedem Fall den sicheren Schutz des ungeborenen Kindes, da zahlreiche Arbeitsstoffe nicht oder nur teilweise auf fruchtschädigende Wirkungen untersucht worden sind.

Mit der Bemerkung „Y“ werden in der TRGS 900 Stoffe ausgewiesen, die bezüglich der entwicklungstoxischen Wirkung bewertet werden können und bei denen ein Risiko der Fruchtschädigung bei Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes (AGW) und des biologischen Grenzwertes (BGW) nicht befürchtet zu werden braucht (entspricht dem „C“ in der MAK- und BAT-Werte-Liste). Die Bemerkung „Z“ wird für Stoffe vergeben, die bezüglich der entwicklungstoxischen Wirkung bewertet werden können und für die ein Risiko der Fruchtschädigung auch bei Einhaltung des AGW und des BGW nicht ausgeschlossen werden kann (entspricht dem „A“ oder „B“ in der MAK- und BAT-Werte-Liste). Stoffe, die bezüglich der entwicklungstoxischen Wirkung nicht bewertet werden können bzw. bei denen noch keine entsprechende Bewertung erfolgt ist, sind nicht entsprechend markiert (oder mit „D“ in der MAK- und BAT-Werte-Liste gekennzeichnet). Eine Fruchtschädigung kann bei diesen Stoffen also nicht ausgeschlossen werden.

Für stillende Frauen enthält das Mutterschutzgesetz keine vergleichbare Ausschlussregelung, da es keine arbeitsplatzbezogenen Vorgaben gibt, bei deren Einhaltung Auswirkungen auf die Laktation als ausgeschlossen gelten.<sup>58</sup>



### 6.1.6 Wo gibt es zusätzliche Informationen?

Blieben bei der Gefährdungsbeurteilung Fragen offen, können weiterführende Informationsquellen hilfreich sein, wie sie beispielsweise im Literaturverzeichnis im Anhang dieser Schrift ausgewiesen sind.

Praxisorientierte Hinweise und Informationen bietet die Wissensdatenbank „Komnet“ des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen<sup>59</sup>, in der Antworten auf häufig gestellte Fragen zu den Themenbereichen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit online zur Verfügung gestellt werden.

Verbleiben Unklarheiten, so kann sich die Unternehmensleitung mit Fragen an die für den Betrieb zuständige Aufsichtsbehörde wenden (siehe Abschnitt 4 dieser Schrift). Die Aufsichtsbehörde ist für die Umsetzung und

---

58 BT-Drs. 18/8963, S. 80

59 [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de) – siehe Anhang Nr. 85

Überwachung des staatlichen Rechts und damit auch des Mutterschutzrechts zuständig. Ihr obliegt es, im Einzelfall rechtsverbindliche Festlegungen zu treffen.<sup>60</sup>

Bei offenen Fragen zur Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen oder wenn fachliches „Know-how“ z. B. bei Fragen zu Gefahrstoffen oder zu technischen, organisatorischen oder persönlichen Schutzmaßnahmen benötigt wird, bieten die Expertinnen und Experten der BG RCI Unterstützung an.<sup>61</sup>

## 6.2 Gefährdungskatalog mit Checkliste

Der nachfolgende Gefährdungskatalog fasst wichtige mutterschutzrechtliche Anforderungen zusammen. Auch geht er näher auf die Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote von schwangeren und stillenden Frauen ein, die im Merkblatt A 017 „Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog“<sup>62</sup> unter dem Gefährdungsfaktor 1.12 „Beschäftigungsbeschränkungen“ angesprochen werden.

Der Übersichtlichkeit halber wurden die wichtigen mutterschutzrechtlichen Anforderungen in die Systematik der Gefährdungsfaktoren aus dem Merkblatt A 017 eingearbeitet.

<b>Spalte 1:</b>	<p>Gilt für schwangere Frauen          Gilt für stillende Frauen          Gilt für beide Gruppen</p>
<b>Spalte 2:</b>	Relevante Gefährdungsfaktoren für schwangere und stillende Frauen.
<b>Spalte 3:</b>	Vom Mutterschutzrecht konkret benannte unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote.
<b>Spalte 4:</b>	Erläuterungen und Hinweise. Zumeist lohnt sich auch ein Besuch der Datenbank „Komnet“ <sup>63</sup> . Gleichwohl ist zu prüfen, ob die dortigen Aussagen auch auf die eigenen betrieblichen Gegebenheiten oder die persönliche Situation der schwangeren oder stillenden Frau zutreffen. Auf die Aktualität der Inhalte ist zu achten. Zudem obliegt es im Einzelfall der zuständigen Aufsichtsbehörde, rechtsverbindliche Festlegungen zu treffen.
<b>Spalte 5:</b>	Hier kann durch Ankreuzen der betriebliche Handlungsbedarf einfach ermittelt und übersichtlich dokumentiert werden.
<b>Spalte 6:</b>	Rechtsgrundlagen

	Gefährdungsfaktor	Konkrete Schutzmaßnahmen aus dem Mutterschutzrecht	Erläuterungen und Hinweise	trifft zu	trifft nicht zu	prüfen	Rechtsgrundlage
1	2	3	4	5		6	

60 § 29 Abs. 1 bis Abs. 5 MuSchG

61 Siehe [www.bgrci.de/praevention/kontaktadressen/](http://www.bgrci.de/praevention/kontaktadressen/)

62 Siehe Anhang Nr. 41

63 [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)

1	Grundlegende organisatorische Faktoren					
1.10	Allgemeine Kommunikation	Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen muss innerbetrieblich informiert werden.	siehe Abschnitt 6.6			§ 14 Abs. 2 und Abs. 3 MuSchG
2	Gefährdung durch Arbeitsplatzgestaltung					
2.3	Sturz auf der Ebene, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken, Fehltreten	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.				§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 6 MuSchG
2.4	Absturz	Siehe Faktor 2.3				Siehe Faktor 2.3
3	Gefährdung durch ergonomische Faktoren					
3.1	Schwere körperliche Arbeit	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss. Auch bei Verwendung mechanischer Hilfsmittel darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein.				§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 MuSchG
		Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt.	Eine solche Belastungssituation kann z. B. aufgrund des Gewichts der persönlichen Schutzausrüstung oder des Atemwiderstandes entstehen.			§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 7 MuSchG
		Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich				§ 11 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 MuSchG § 12 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 MuSchG Anhang I und II

		Tätigkeiten im Bergbau unter Tage.				RL 92/85/EWG
		Eine schwangere oder stillende Frau muss sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können.	Konkrete Vorgaben macht die Arbeitsstättenverordnung nicht. Dafür bietet die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“ (Abschnitt 6 „Einrichtungen für schwangere Frauen und stillende Mütter“) eine konkrete Hilfestellung.			§ 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG Anhang 1 Nr. 4.2 ArbStättV
	3.2 Einseitig belastende körperliche Arbeit	Eine schwangere oder stillende Frau muss ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen können.	Zusätzlich zu den allgemein vorgeschriebenen Pausen sind der Frau je nach Art des Arbeitsplatzes durch kurze Unterbrechungen der Arbeit Entlastungsmöglichkeiten von belastenden Arbeitssituationen, auch während des Arbeitsprozesses, zu ermöglichen, z. B. Änderung der vorgeschriebenen Körperhaltung und Toilettengänge. Die Erforderlichkeit richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Frau. Der Frau darf dadurch kein Entgeltausfall entstehen und die Arbeitsunterbrechungen dürfen nicht auf die Ruhepausen angerechnet werden.			§ 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG
		Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss.				§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 4 MuSchG
		Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.	Zu einer Erhöhung des Druckes im Bauchraum kann es z. B. bei der Bedienung von Maschinen mit Fußdruck kommen.			§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 8 MuSchG
	3.4 Klima	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten	Genauere Temperaturwerte nennt das Mutterschutzrecht nicht.			§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 MuSchG Anhang I RL 92/85/EWG

		und Arbeitsbedingungen, bei denen sie Hitze, Kälte oder Nässe in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Orientierungswerte finden sich in der Datenbank Komnet.				ArbStättV i.V.m. z. B. ASR A3.5
	3.8 Steharbeitsplätze	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen sie nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich 4 Stunden überschreitet.	Beim bewegungsarmen Stehen ist weitgehend keine Entlastung durch Gehen oder Sitzen möglich. In der Folge besteht z. B. die erhöhte Gefahr einer Thrombose.				§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 MuSchG
	4 Mechanische Gefährdung						
	4.3 Transportmittel	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Ob die schwangere Frau auf Beförderungsmitteln tätig sein darf, wird zumeist vom Anteil der Fahrzeit an der gesamten Arbeitszeit abhängig gemacht. Nach neueren medizinischen Erkenntnissen ist die Gefährdung in den ersten 3 Monaten der Schwangerschaft eher höher als in den darauf folgenden Monaten.				§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 5 MuSchG
	6 Gefährdung durch Stoffe						
	6.1 Gesundheitsschädigende Wirkung von Gasen, Dämpfen, Aerosolen, Stäuben, flüssigen und festen Stoffen		Zur Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung für Gefahrstoffe siehe Abschnitt 6.1.5.				
		Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.  Das Verbot gilt nicht, wenn die unverantwortbare Gefährdung nach § 11 Abs. 1 Satz 3 oder nach § 9 Abs. 2 Satz 3	Für bestimmte Gefahrstoffe gibt das Mutterschutzgesetz konkrete Vorgaben; siehe nachfolgende Zeilen.  Zur Definition des Begriffs „ausgesetzt sein“ siehe Begriffsglossar zu den Regelwerken der BetrSichV, der BioStoffV und der GefStoffV.				§ 11 Abs. 1 MuSchG  § 12 Abs. 1 MuSchG

		ausgeschlossen werden kann.				
	Tätigkeiten mit Gefahrstoffen mit der folgenden Eigenschaft:	<p>Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen, bei denen sie diesen Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann.</p> <p>Das Verbot gilt nicht, wenn die unverantwortbare Gefährdung nach § 11 Abs. 1 Satz 3 oder nach § 9 Abs. 2 Satz 3 ausgeschlossen werden kann.</p>	<p>Ob im Arbeitsverfahren eine Exposition der schwangeren Frau sicher ausgeschlossen werden kann, ergibt die Gefährdungsbeurteilung.</p> <p>Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher einzustufen ist (z. B. aufgrund der Zusatzbemerkung „Y“ nach der TRGS 900) und keine Hautexposition besteht.</p>			<p>§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MuSchG</p> <p>Anhang I CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008</p> <p>TRGS 900</p>
	reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation		<p>Hierzu gehören nicht nur fruchtschädigende (entwicklungsschädigende), sondern auch ausschließlich fruchtbarkeitsverändernde (fertilitätsmindernde) Stoffe.</p> <p>Stoffe der Gefahrenklasse <b>Reproduktionstoxizität</b> und der Gefahrenkategorie 1A oder 1B sind mit den Gefahrenhinweisen H360, H360D, H360F, H360Df, H360Fd oder H360FD gekennzeichnet.</p> <p>Stoffe mit der Gefahrenkategorie 2 und die damit im Verdacht stehen, das Kind im Mutterleib zu schädigen und die Fruchtbarkeit zu beeinträchtigen, sind mit den H-Sätzen H361, H361fd, H361d oder H361f gekennzeichnet.</p> <p>Stoffe, die schädlich <b>auf oder über die Laktation</b> wirken, sind mit dem H-Satz H362 gekennzeichnet.<sup>64</sup></p> <p><b>Zu fruchtschädigenden (entwicklungsschädigenden) Stoffen siehe auch Abschnitt 6.1.5.</b></p>			

64 Die Einwirkung dieser Stoffe während der Schwangerschaft kann bereits bestimmte Auswirkungen auf das Stillen haben (BT-Drs. 18/8963, S. 73).



	<p>keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B</p>		<p>Stoffe der Gefahrenklasse <b>Keimzellmutagenität</b> und der Gefahrenkategorie 1A oder 1B sind mit dem H-Satz H340 gekennzeichnet.</p> <p>Stoffe der Gefahrenkategorie 2, die möglicherweise keimzellmutagen (erbgutverändernd) sind, werden mit dem H-Satz H341 gekennzeichnet. Es ist sinnvoll, das Expositionsverbot auch auf diese Verdachtsstoffe anzuwenden, um eine mögliche Gefährdung des ungeborenen Kindes auszuschließen.</p>				
	<p>karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B</p>		<p>Stoffe der Gefahrenklasse <b>Karzinogenität</b> und der Gefahrenkategorie 1A oder 1B sind mit dem H-Satz H350 oder H350i gekennzeichnet.</p> <p>Stoffe der Gefahrenkategorie 2, die im Verdacht stehen, Krebs zu erzeugen, sind mit dem H-Satz H351 gekennzeichnet. Es ist sinnvoll, das Expositionsverbot auch auf diese Verdachtsstoffe anzuwenden, um eine mögliche Gefährdung des ungeborenen Kindes auszuschließen.</p>				
	<p>spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1</p>		<p>Stoffe der Gefahrenklasse <b>Spezifische Zielorgan-Toxizität (einmalige Exposition)</b> und der Gefahrenkategorie 1 sind mit dem H-Satz 370 gekennzeichnet.</p>				
	<p>akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3</p>		<p>Stoffe der Gefahrenklasse <b>akute Toxizität</b> und der Gefahrenkategorien 1 und 2 sind mit dem H-Satz H300 (Verschlucken), H310 (Hautkontakt) oder H330 (Einatmen) oder Kombinationen hieraus gekennzeichnet. Stoffe mit der Gefahrenkategorie 3 sind mit dem H-Satz H301 (Verschlucken), H311 (Hautkontakt) oder H331 (Einatmen) oder</p>				

			Kombinationen hieraus gekennzeichnet.				
	Tätigkeiten mit Gefahrstoffen mit der Eigenschaft reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation	Verbot für eine stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen, bei denen sie diesen Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann.	Dies betrifft insbesondere Stoffe, die in der Stillzeit das Kind über die Muttermilch gefährden können.				§ 12 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MuSchG
	Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen, bei denen sie diesen Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann.  Das Verbot gilt nicht, wenn die unverantwortbare Gefährdung nach § 11 Abs. 1 Satz 3 oder nach § 9 Abs. 2 Satz 3 ausgeschlossen werden kann.	Hierzu zählen Gefahrstoffe, die in der TRGS 900 mit der Bemerkung „Z“ ausgewiesen oder von der MAK-Kommission der DFG der Schwangerschaftsgruppe A oder B zugeordnet sind. Dies bedeutet, dass ein Risiko der Fruchtschädigung auch bei Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes nicht ausgeschlossen ist.				§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MuSchG
	<b>Tätigkeiten mit Einzelstoffen, die im MuSchG und in der Mutterschutz-RL 92/85/EWG namentlich genannt werden:</b>		Die nachfolgende Zusammenstellung ist nicht abschließend, da das Mutterschutzgesetz und die Richtlinie 92/85/EWG nur eine kleine Auswahl von Gefahrstoffen namentlich auflisten.				
	Tätigkeiten mit Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie Blei und Bleiderivaten ausgesetzt ist oder sein kann, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.  Das Verbot gilt nicht, wenn die unverantwortbare Gefährdung nach § 11 Abs. 1 Satz 3 oder nach § 9 Abs. 2 Satz 3 ausgeschlossen werden kann.	Bei Blei und Bleiderivaten handelt es sich um eine diffuse Stoffgruppe.  Der Biologische Grenzwert ist in der TRGS 903 für Frauen unter 45 Jahren niedriger als der Grenzwert für die anderen Beschäftigten.				§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MuSchG § 12 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MuSchG  Anhang II RL 92/85/EWG  TRGS 905  TRGS 505  TRGS 903
	Tätigkeiten mit Quecksilber und Quecksilberderivaten	Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung	Quecksilber und seine organischen und anorganischen Verbindungen sind akut toxisch nach Kategorie 1. Die Mindestanforderung bei diesen Stoffen ist deswegen ein Beschäftigungsverbot, wenn der				Anhang I RL 92/85/EWG TRGS 900  TRGS 903

			Grenzwert überschritten ist oder Hautexposition möglich ist. Mögliche weitergehende Schutzmaßnahmen, z. B. ein vollständiges Expositionsverbot, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.			
	Tätigkeiten mit Mitosehemmstoffen	Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung.	Die Schutzmaßnahmen, z. B. ein Beschäftigungsverbot, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung bzw. aus der meist vorliegenden Einstufung als Keimzellmutagen, Gefahrenkategorie 1B mit dem H-Satz H340.			Anhang I RL 92/85/EWG
	Tätigkeiten mit Kohlenmonoxid	Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung.	Kohlenmonoxid ist in der CLP-Verordnung in die Gefahrenklasse Reproduktionstoxizität Gefahrenkategorie 1A, H-Satz H360D eingestuft, d. h. bekanntermaßen fruchtschädigend. Zusätzlich ist die Bemerkung „Z“ in der TRGS 900 angegeben.  Somit gilt ein Verbot für Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen, bei denen die schwangere Frau Kohlenmonoxid ausgesetzt ist.			Anhang I RL 92/85/EWG
	<b>Arbeiten gruppiert nach hautresorptiven Eigenschaften der Gefahrstoffe:</b>					
	Tätigkeiten mit gefährlichen chemischen Stoffen, soweit bekannt ist, dass sie die Gesundheit der schwangeren Frau und des ungeborenen Kindes gefährden und nachweislich in die Haut eindringen	Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung.	Hautresorptive Stoffe sind in der TRGS 900 mit „H“ gekennzeichnet. Zusätzlich sind in der TRGS 401 in Anlage 2 etliche Stoffe und Stoffgruppen angegeben, die erfahrungsgemäß hautresorptiv sind.  Hautresorptive Wirkungen liegen nach TRGS 401 ebenfalls vor, wenn eine Einstufung in Akute dermale Toxizität (H310, H311 oder H312) oder eine Einstufung in spezifische Zielorgan-toxizität bei einmaliger oder bei wiederholter Exposition vorliegt und mit den H-Sätzen H370, H371, H372 oder H373 gekennzeichnet wird. Nur in den Fällen, in denen der			Anhang I RL 92/85/EWG TRGS 900  TRGS 401  Merkblatt A 023

			<p>H-Satz H370, H371, H372 oder H373 mit einer expliziten Angabe, dass die Wirkung (nur) durch Einatmen und/oder Verschlucken geschieht, versehen ist, muss nicht von einer hautresorptiven Wirkung aufgrund dieser Einstufung ausgegangen werden.</p> <p>Bei Einstufungen in die Gefahrenklassen Karzinogenität, Keimzellmutagenität oder Reproduktionstoxizität muss immer eine hautresorptive Wirkung unterstellt werden, wenn diese nicht gesichert ausgeschlossen werden kann.</p> <p>Die Schutzmaßnahmen, z. B. ein Beschäftigungsverbot oder Schutzhandschuhe zum sicheren Ausschluss eines Hautkontakts, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.</p>			
	<p><b>Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die bei den in Anhang I der RL 2004 / 37/EG namentlich genannten Arbeiten und Verfahren freigesetzt werden:</b></p>					
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Herstellung von Auramin</li> <li>2. Arbeiten, bei denen die schwangere Frau polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind</li> <li>3. Arbeiten, bei denen die schwangere Frau Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist</li> <li>4. Starke-Säure-Verfahren bei der</li> </ol>	<p>Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung.</p>	<p>Die Schutzmaßnahmen, z. B. ein Verbot für diese Arbeiten, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.</p>			<p>Anhang I RL 92/85/EWG                  Anhang I RL 2004/37/EG</p> <p>TRGS 906</p>

	Herstellung von Isopropylalkohol						
	5. Arbeiten, bei denen die schwangere Frau Hartholzstäuben ausgesetzt ist						
	<b>6.3 Sonstige Einwirkungen</b>	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre.	Arbeitsplätze mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre (zur Minderung von Brandgefahren) sind z. B. in der Informationstechnik und in der Lagerwirtschaft verbreitet.				§ 11 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 MuSchG
	<b>8 Biologische Gefährdung</b>						
	<b>8.1 Gezielte Tätigkeiten</b>						
	Tätigkeiten mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.  Das Verbot gilt ebenso, wenn der Kontakt mit den oben genannten biologischen Arbeitsstoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.	Es sind neben den im Mutterschutzgesetz namentlich genannten Biostoffen (siehe unten) weitere Biostoffe zu berücksichtigen, die möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können. Listen dieser zu kennzeichnenden Biostoffe werden vom Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) vorbereitet, liegen allerdings noch nicht vor.  Angemessene Schutzmaßnahmen, z. B. ein Beschäftigungsverbot, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.  Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn die schwangere oder stillende Frau aufgrund einer Impfung oder nach durchlaufener Infektion über einen ausreichenden Immunschutz verfügt. <sup>65</sup>  Biostoffe der Risikogruppe 1 werden von den Regelungen des § 11 Abs. 2 Satz 1 und § 12 Abs. 2 Satz 1 MuSchG nicht erfasst. Bei Biostoffen der Risikogruppe 1 ist es unwahrscheinlich, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.				

65 Aus dem MuSchG ergibt sich keine Verpflichtung der Frau, sich impfen zu lassen. Die Unternehmensleitung darf für den Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung nur die bereits bestehenden Immunisierungen der Frau berücksichtigen. (BT-Drs. 18/8963, S. 77)

			Sie sind daher grundsätzlich nicht als Stoffe zu bewerten, die die Unzulässigkeit von Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen auslösen.				
	<b>Im MuSchG namentlich genannte Biostoffe:</b>						
	Tätigkeiten mit Biostoffen, die in Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV einzustufen sind	<p>Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie mit Biostoffen, die in Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV einzustufen sind, in Kontakt kommt oder kommen kann.</p> <p>Das Verbot gilt ebenso, wenn der Kontakt mit den oben genannten biologischen Arbeitsstoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.</p>	Ein Verbot gilt nicht, wenn die schwangere oder stillende Frau aufgrund einer Impfung oder nach durchlaufener Infektion über einen ausreichenden Immunschutz verfügt. <sup>66</sup>			<p>§ 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MuSchG</p> <p>§ 12 Abs. 2 Satz 2 MuSchG</p>	
	Tätigkeiten mit dem Rötelnvirus oder mit Toxoplasma	<p>Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie mit dem Rötelnvirus oder mit Toxoplasma in Kontakt kommt oder kommen kann.</p> <p>Ein Verbot gilt ebenso, wenn der Kontakt mit den oben genannten biologischen Arbeitsstoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.</p>	<p>Das Rötelnvirus und Toxoplasma sind in Risikogruppe 2 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV eingestuft.</p> <p>Ein Verbot gilt nicht, wenn die schwangere Frau aufgrund einer Impfung oder nach durchlaufener Infektion über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.<sup>66</sup></p> <p>Den Beschäftigten ist für bestimmte Tätigkeiten mit Rötelnviren rechtzeitig ein Impfangebot zu machen.</p>			<p>§ 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 MuSchG</p> <p>Anhang II RL 92/85/EWG</p> <p>Anhang Teil 2 ArbMedVV</p> <p>AMR 6.5</p>	
	<b>8.2 Nicht gezielte Tätigkeiten</b>						

66 Aus dem MuSchG ergibt sich keine Verpflichtung der Frau, sich impfen zu lassen. Die Unternehmensleitung darf für den Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung nur die bereits bestehenden Immunisierungen der Frau berücksichtigen. (BT-Drs. 18/8963, S. 77)

	Tätigkeiten mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Abs. 1 BioStoffV in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Angemessene Schutzmaßnahmen, z. B. ein Beschäftigungsverbot, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.  Beispiel: Arbeiten mit Proben von Körperflüssigkeiten (z. B. Blut, Urin) und Geweben in diagnostischen Laboratorien.				§ 11 Abs. 2 MuSchG § 12 Abs. 2 MuSchG
	<b>9 Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen</b>	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, 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.	Angemessene Schutzmaßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.				§ 11 Abs. 3 MuSchG § 12 Abs. 3 MuSchG
	<b>Im MuSchG namentlich genannte physikalische Einwirkungen:</b>						
	<b>9.1 Lärm</b>	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie Lärm in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Eine genaue Dezibelgrenze nennt das Mutterschutzrecht nicht. Als Orientierungswerte werden in der Literatur <sup>67</sup> 80 dB genannt. Impulshaltiger Lärm (Knalle, Schläge) und Geräusche mit hohen Frequenzanteilen sind zu vermeiden.				§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 MuSchG Anhang I RL 92/85/EWG  § 6 LärmVibrationsArbSchV
	<b>9.3 Ganzkörperschwingung</b>	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie Vibrationen oder Erschütterungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Bei schwangeren Frauen sind nach Anhang I RL 92/85/EWG vor allem Erschütterungen gefährlich, die zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können. Siehe auch Gefährdungsfaktor 4.3.				§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 MuSchG Anhang I RL 92/85/EWG  LärmVibrationsArbSchV
	<b>9.5 Nicht ionisierende (optische) Strahlung</b>	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie nicht ionisierenden Strahlungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie	Hierzu zählt z. B. die Infrarotstrahlung. Hinweise zu Bildschirmarbeitsplätzen siehe Abschnitt 6.3.				§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG § 12 Abs. 3 Satz 2 MuSchG  Anhang I RL 92/85/EWG

67 Siehe Komnet-Datenbank – Anhang Nr. 85

		oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.				
	<b>9.6 Ionisierende Strahlung</b>	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen sie ionisierenden Strahlungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	<p>Hierzu zählt z. B. die Röntgenstrahlung.</p> <p>Zum Dosisgrenzwert für das ungeborene Kind siehe § 55 Abs. 4 Strahlenschutzverordnung und § 31a Abs. 4 Röntgenverordnung.</p> <p>Die Beschäftigungsbedingungen für die schwangere Frau sind so zu gestalten, dass die Organ-Äquivalentdosis für das ungeborene Kind so niedrig wie vernünftigerweise erreichbar ist und voraussichtlich zumindest während der verbleibenden Zeit der Schwangerschaft 1 mSv nicht überschreitet.</p> <p>Die stillende Frau darf keine Arbeiten ausführen, bei denen ein beträchtliches Risiko der Inkorporation von Radionukliden oder einer Kontamination des Körpers besteht.</p> <p>Zugangsbeschränkungen zu Kontrollbereichen sind in der Strahlenschutzverordnung in den §§ 37 und 43 Abs. 2 geregelt sowie in der Röntgenverordnung in § 22.</p> <p>Die berufliche Strahlenexposition der schwangeren Frau ist arbeitswöchentlich zu ermitteln und ihr mitzuteilen. Zu Beschränkungen bei gebärfähigen Frauen siehe Abschnitt 7.2.</p>			<p>§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MuSchG § 12 Abs. 3 Satz 2 MuSchG</p> <p>Anhang I RL 92/85/EWG</p> <p>Art. 10 RL 2013/59/ Euratom</p> <p>§§ 37, 43 und 55 StrlSchV §§ 22, 31a und 35 RöV</p> <p>§ 41 Abs. 5 StrlSchV</p> <p>§ 35 Abs. 6 RöV</p>
	<b>9.7 Elektromagnetische Felder</b>	siehe Faktor 9.5	Elektromagnetische Felder gehören zur nicht ionisierenden Strahlung.			siehe Faktor 9.5
	<b>9.10 Überdruck</b>	Verbot für eine schwangere oder stillende Frau hinsichtlich Tätigkeiten in Räumen mit einem Überdruck im Sinne	Druckluft im Sinne der Druckluftverordnung ist Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar.			§ 11 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 MuSchG § 12 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 MuSchG



		von § 2 der Druckluftverordnung.				Anhang II RL 92/85/EWG § 2 DruckLV
	<b>10 Psychische Belastungsfaktoren</b>		Die psychische Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes ist zu schützen.			§ 9 Abs. 1 MuSchG
	<b>10.2 Arbeitsorganisation</b>	Für eine schwangere oder stillende Frau gilt:  Verbot der Mehrarbeit. Ist die Frau 18 Jahre oder älter, sind maximal 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche erlaubt. Dabei werden die Sonntage eingerechnet. Ist die Frau unter 18 Jahre, sind maximal 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche zulässig.  Verbot der Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr) sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit.	Die Frau darf nicht in einem Umfang beschäftigt werden, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.  Ausnahmegenehmigungen sind durch die zuständige Behörde in begründeten Einzelfällen möglich.  Ausnahmegenehmigungen sind durch die zuständige Behörde in begründeten Einzelfällen möglich. Für die schwangere Frau oder ihr Kind muss insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein  Einer Beschäftigung der Frau zwischen 20 und 22 Uhr kann die zuständige Aufsichtsbehörde im Rahmen eines behördlichen Genehmigungsverfahrens zustimmen.  Für Schülerinnen und Studentinnen im Hinblick auf Ausbildungsveranstaltungen existieren Sonderregelungen.  Zudem hat die Frau bzw. die Schülerin oder Studentin jederzeit die Möglichkeit, ihre Bereiterklärung zur Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit mit			§ 4 Abs. 1 MuSchG  §§ 5 und 6 MuSchG § 28 MuSchG RL 92/85/ EWG ArbZG

		<p>sofortiger Wirkung zu widerrufen.</p>			
	Ruhezeit	<p>Der Frau muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Zu Beginn der Schwangerschaft führt morgendliches Unwohlsein oftmals zu einer Krankschreibung. Hier können stattdessen ein späterer Arbeitsbeginn bzw. verkürzte Arbeitszeiten für alle Beteiligten von Vorteil sein.</p>			§ 4 Abs. 2 MuSchG
	Freistellung für Untersuchungen. Dies bezieht sich auf die Zeit, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind.	<p>Die Zeit der Freistellung umfasst nicht nur die Zeit für die Untersuchungen, sondern z. B. auch Wegezeiten der Frau. In den Anwendungsbereich des § 7 Abs. 1 MuSchG sind auch die Frauen nach der Entbindung einbezogen, die nach der Geburt nicht stillen. Die Freistellung umfasst alle Untersuchungen, ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, auf die die Frau nach § 24d SGB V während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch hat.</p> <p>Die Zeit muss nicht vor- oder nachgearbeitet werden und es darf kein Entgeltausfall entstehen. Gleiches gilt zugunsten einer Frau, die nicht gesetzlich krankenversichert ist.</p>			§ 7 Abs. 1 MuSchG § 23 MuSchG
	Verbot von Akkordarbeit oder sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann.	<p>Ausnahmen von diesem Verbot kann die zuständige Aufsichtsbehörde im Einzelfall nach § 29 Abs. 3 Nr. 8 MuSchG bewilligen.</p>			§ 11 Abs. 6 Nr. 1 MuSchG § 12 Abs. 5 Nr. 1 MuSchG
	Verbot von Fließarbeit.	<p>Ausnahmen von diesem Verbot kann die zuständige Aufsichtsbehörde im</p>			§ 11 Abs. 6 Nr. 2 MuSchG § 12 Abs. 5 Nr. 2 MuSchG

	Verbot von getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Einzelfall nach § 29 Abs 3 Nr. 8 MuSchG bewilligen.			§ 11 Abs. 6 Nr. 3 MuSchG § 12 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG
	Für eine stillende Frau gilt:  Freistellung zum Stillen. Die Frau ist auf ihr Verlangen während der ersten 12 Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden.	<b>Beispiel:</b> Bei einer Arbeitszeit von 8 Stunden mit 30 Minuten Pause sind zweimal täglich 30 Minuten oder einmal täglich eine Stunde Stillzeit zu gewähren.  Die Zeit muss nicht vor- oder nachgearbeitet werden und es darf kein Entgeltausfall entstehen. Gleiches gilt zugunsten einer Frau, die nicht gesetzlich krankenversichert ist.			§ 7 Abs. 2 MuSchG  § 23 MuSchG
	Die Mutterschutzfristen müssen eingehalten werden:  Schutzfrist vor der Entbindung: Beschäftigungsverbot in den letzten 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin. Diese Frist darf verkürzt werden, wenn sich die schwangere Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt. Die Frau kann die Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.  Schutzfrist nach der Entbindung: Beschäftigungsverbot in den 8 Wochen nach der				§ 3 Abs. 1 MuSchG          § 3 Abs. 2 MuSchG

		Entbindung. <sup>68</sup> Diese Schutzfrist ist strikt einzuhalten.				
	<b>11 Sonstige Gefährdungs- und Belastungsfaktoren</b>					
	<b>11.1 Außendiensttätigkeit</b>	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.	Ob die schwangere Frau auf Beförderungsmitteln und damit im Außendienst tätig sein darf, wird zumeist vom Anteil der Fahrzeit an der gesamten Arbeitszeit abhängig gemacht.  Siehe auch Gefährdungsfaktor 4.3 „Transportmittel“			§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 5 MuSchG
	<b>11.2 Menschen</b>	Verbot für eine schwangere Frau hinsichtlich Tätigkeiten, bei denen Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.	Unter Tätlichkeiten sind Arbeitssituationen zu verstehen, bei denen es beispielsweise aufgrund von Kontakt mit Personen oder Patienten zu einer Gefahr von tätlichen Angriffen kommen kann. Dies ist z. B. in der Notfallaufnahme eines Krankenhauses oder beim Wach- oder Polizeidienst möglich.			§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 6 MuSchG

### 6.3 Ergänzungen zum Gefährdungskatalog

Der Gefährdungskatalog unter Abschnitt 6.2 dieser Schrift fasst die wesentlichen im Mutterschutzrecht genannten Gefährdungen und Schutzmaßnahmen zusammen. Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zeigt, ob sich weitere Gefährdungen aus den betrieblichen Gegebenheiten ergeben.

#### Beispiele für weitere Gefährdungen:

**Gegenseitige Gefährdungen:** Eine schwangere oder stillende Frau, die keine Tätigkeiten mehr mit einem bestimmten Gefahrstoff ausüben darf, kann möglicherweise durch Tätigkeiten anderer Beschäftigter in unmittelbarer Nähe gefährdet werden.

**Passivrauchen:** Nach den Kriterien der Gefahrstoffverordnung erfolgt eine Einstufung von Passivrauchen in der TRGS 905 als krebserzeugend Kategorie 1A und als fruchtschädigend (entwicklungsschädigend) Kategorie 1A (also in die Gefahrenklassen Karzinogenität Kategorie 1A, H350 und Reproduktionstoxizität Kategorie 1A, H360D), d. h. somit als bekanntermaßen krebserzeugend und fruchtschädigend (siehe Abschnitt 6.2 Gefährdungsfaktor 6 „Gefährdung durch Stoffe“). Angemessene Schutzmaßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung.

68 Für Früh- und Mehrlingsgeburten oder in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Frau beantragt wird, gelten längere Fristen (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Auch für Frauen in der Ausbildung und im Studium existieren Sonderregelungen (§ 3 Abs. 3 MuSchG).

**Bildschirmarbeitsplätze:** Nach diesem Faktor wird in der Praxis häufig gefragt. In der Literatur<sup>69</sup> ist jedoch beschrieben, dass nach jetzigem Kenntnisstand keine der bisher vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen ein erhöhtes Risiko für den Verlauf der Schwangerschaft nachgewiesen hat.



## 6.4 Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Wenn im Gefährdungskatalog in einem oder mehreren Fällen „trifft zu“ angekreuzt wurde, sind in der Regel Schutzmaßnahmen notwendig. Wie diese konkret aussehen, ergibt sich aus den Vorgaben des Mutterschutzrechts, aus der Gefährdungsbeurteilung und aus den betrieblichen Gegebenheiten.

Das Mutterschutzgesetz gibt in § 13 Abs. 1 die Rangfolge der vorzunehmenden Schutzmaßnahmen vor, die zu treffen sind, um festgestellte unverantwortbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes auszuschließen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Unternehmensleitung alle möglichen Maßnahmen prüft, die eine Weiterbeschäftigung der Frau ermöglichen.

Im Idealfall ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass keine Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind vorliegen. Somit sind **keine Veränderungen** im Arbeitsalltag<sup>70</sup> notwendig.

**Beispiel:** Büroarbeitsplatz mit geregelten Arbeitszeiten (z. B. Montag bis Freitag von 8–16 Uhr).

Hat die Gefährdungsbeurteilung jedoch ergeben, dass die Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen der Frau mit unverantwortbaren Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 Mutterschutzgesetz verbunden sind und zusätzliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, gilt folgende Rangfolge:

1. **Umgestaltung der Arbeitsbedingungen** durch geeignete und verhältnismäßige Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 Mutterschutzgesetz.<sup>71</sup> In vielen Fällen genügen kleinere Arbeitserleichterungen oder Umgestaltungen, um eine gesundheitliche Gefährdung von Frau und Kind auszuschließen.

69 Siehe z. B. Anhang Nr. 85

70 Ausgenommen sind allgemeine Anforderungen, z. B. Einhaltung der Mutterschutzfristen und Arbeitszeitbeschränkungen (arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz, §§ 3–8 MuSchG) sowie die Bereitstellung einer Sitz- und Pausenmöglichkeit (§ 9 Abs. 3 MuSchG, Anhang Nr. 4.2 ArbStättV).

71 § 13 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG

**Beispiel:** Bei Stehtätigkeiten → Bereitstellung einer Steh-Sitz-Hilfe <sup>72</sup>

2. Die Unternehmensleitung setzt die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ein<sup>73</sup>, wenn die unverantwortbaren Gefährdungen durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht auszuschließen sind oder wenn eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar ist. Voraussetzung für den **Arbeitsplatzwechsel** ist, dass die Unternehmensleitung einen solchen anderen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser der Frau zumutbar ist.

**Beispiel:** Bei einem Steharbeitsplatz (Presse) über mehr als 4 Stunden täglich nach dem 5. Monat → Wechsel in die Qualitätskontrolle (Sitarbeitsplatz)

3. Ist auch ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder zumutbar, darf die Frau nicht weiter beschäftigt werden.<sup>74</sup>

**Beispiel:** Tätigkeit als Tierärztin in einer Großtierpraxis (je nach Einzelfall)

An schwangere oder stillende Frauen darf keine Heimarbeit ausgegeben werden, wenn unverantwortbare Gefährdungen vorliegen, die nicht durch Schutzmaßnahmen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz ausgeschlossen werden können.<sup>75</sup>

## 6.5 Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Die Unternehmensleitung hat die Gefährdungsbeurteilung durch Unterlagen zu dokumentieren (Dokumentationspflicht nach § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz), aus denen Folgendes ersichtlich ist:

- Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz sowie der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Mutterschutzgesetz
- Die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 nach der Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillens sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Mutterschutzgesetz
- Das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 2 Satz 2 oder den Zeitpunkt eines solchen Gesprächs

Diese Dokumentation ist Grundvoraussetzung dafür, dass die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung von allen im Unternehmen beschäftigten Personen, von der schwangeren oder stillenden Frau, von der Unternehmensleitung und von der Aufsichtsbehörde nachvollzogen und überprüft werden können. Die Dokumentation muss alle bestehenden Gefährdungen enthalten.

Wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Abs. 2 Mutterschutzgesetz ausgesetzt ist oder sein kann, ist keine ausführliche Dokumentation erforderlich. Es reicht

<sup>72</sup> Siehe auch § 9 Abs. 3 MuSchG

<sup>73</sup> § 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG

<sup>74</sup> § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG

<sup>75</sup> § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG. An die Stelle des Beschäftigungsverbots tritt hier das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit.

aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zu vermerken.<sup>76</sup>

Ein Musterformular zur Dokumentation der mutterschutzbezogenen Gefährdungen und getroffenen Schutzmaßnahmen sowie der Ergebnisse ihrer Überprüfung ist im Downloadcenter der BG RCI unter [downloadcenter.bgrci.de](http://downloadcenter.bgrci.de) zum kostenlosen Download hinterlegt. Dieses erleichtert die betriebliche Umsetzung und dient der Unternehmensleitung gleichzeitig als Nachweis, dass sie ihren Pflichten, die sich aus dem Mutterschutzgesetz ergeben, nachgekommen ist. Für stillende Frauen ist dieses Formular entsprechend anzupassen.

## 6.6 Information über die Gefährdungsbeurteilung

Die Unternehmensleitung muss sowohl die schwangere oder stillende Frau als auch alle anderen Personen, die bei ihr beschäftigt sind, über die mutterschutzbezogenen Gefährdungen im Betrieb und die Schutzmaßnahmen informieren:

- Sie hat **alle Personen**<sup>77</sup>, die bei ihr beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Mutterschutzgesetz in Kenntnis zu setzen.  
(Informationspflicht nach § 14 Abs. 2 Mutterschutzgesetz)
- Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft oder des Stillens muss die Unternehmensleitung die **schwangere oder stillende Frau** über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Mutterschutzgesetz in Verbindung mit § 13 Mutterschutzgesetz informieren.  
(Informationspflicht nach § 14 Abs. 3 Mutterschutzgesetz)

Das Mutterschutzgesetz gibt für diese Unterrichtung keine besondere Form vor. Die Unterrichtung kann daher formlos, also mündlich, oder schriftlich (z. B. per E-Mail oder Mitarbeiterzeitung) erfolgen. Zu Nachweis- und Beweis Zwecken ist jedoch die Schriftform vorzuziehen.

Als ergänzendes Unterweisungs- und Informationsmaterial bietet sich die Kleinbroschüre A 027-1 „Beruf und Schwangerschaft – Arbeitsschutzinfos für Mitarbeiterinnen“<sup>78</sup> der BG RCI an. Insbesondere ist auch auf Tätigkeiten mit fruchtschädigenden Gefahrstoffen hinzuweisen (siehe dazu auch Merkblatt M 039 „Fruchtschädigende Stoffe – Informationen für Mitarbeiterinnen und betriebliche Führungskräfte“<sup>79</sup>).

Die frühzeitige Kommunikation der Gefährdungsbeurteilung und des Bedarfs an Schutzmaßnahmen wirkt insbesondere einer Verunsicherung der beschäftigten Frauen entgegen, da ihnen somit die möglichen Gesundheitsgefährdungen für sich und ihr (ungeborenes) Kind vorab bekannt sind.

---

76 § 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG

77 Der Personenkreis umfasst sowohl alle weiblichen als auch männlichen Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte. Dabei hat die Unternehmensleitung die Informationen stets in geeigneter Form zu vermitteln.

78 Siehe Anhang Nr. 44

79 Siehe Anhang Nr. 48

## 7 Weitere innerbetriebliche Informationspflichten

Außer der Pflicht zur Information über die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung (siehe Abschnitt 6.6), sind für die Unternehmensleitung weitere Informationspflichten vorgeschrieben, die sich an die Frauen im Unternehmen richten.

### 7.1 Aushang des Mutterschutzgesetzes

Wenn die Unternehmensleitung im Betrieb regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt, muss sie eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen (z. B. am Schwarzen Brett). Die Unternehmensleitung ist von dieser Verpflichtung entbunden, wenn sie das Mutterschutzgesetz für die Personen, die bei ihr beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich gemacht hat, z. B. im betriebseigenen Intranet.<sup>80</sup>

### 7.2 Allgemeine Information vor Eintritt einer Schwangerschaft

Verantwortungsvoller Mutterschutz beginnt bereits vor Eintritt einer Schwangerschaft. In einer Reihe von Verordnungen und Technischen Regeln sind speziell für (gebärfähige<sup>81</sup>) Frauen Ergänzungen bei den Unterweisungen festgelegt, die beachtet werden müssen, z. B. in

- der Gentechnik-Sicherheitsverordnung<sup>82</sup>,
- der Strahlenschutzverordnung<sup>83</sup>,
- der Röntgenverordnung<sup>84</sup>,
- der Richtlinie 2013/59/EURATOM des Rates vom 5. Dezember 2013 zur Festlegung grundlegender Sicherheitsnormen für den Schutz vor den Gefahren einer Exposition gegenüber ionisierender Strahlung und zur Aufhebung der Richtlinien 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom und 2003/122/Euratom<sup>85</sup> und
- der DGUV Information 213-850 „Sicheres Arbeiten in Laboratorien – Grundlagen und Handlungshilfen“ bzw. der TRGS 526 „Laboratorien“<sup>86</sup>.

Im Rahmen der Unterweisung ist die Frau insbesondere auf die möglichen Gesundheitsgefahren für ihr (ungeborenes) Kind bei Eintritt einer Schwangerschaft und während einer späteren Stillzeit hinzuweisen. Bei der Unterweisung sollte deutlich werden, dass nur bei frühzeitiger Mitteilung der Schwangerschaft schon in der ersten sensiblen Phase Schutzmaßnahmen greifen können.<sup>87</sup>

---

80 § 26 MuSchG. Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten Sonderregelungen.

81 Der Schutz der Gebärfähigkeit wird durch die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen sichergestellt. So enthält das Mutterschutzgesetz selbst keine Vorgaben zum Schutz gebärfähiger Frauen. Es schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

82 § 12 Abs. 3 GenTSV

83 § 38 Abs. 3 StrlSchV. Für gebärfähige Frauen gelten spezielle Höchstgrenzen bei der Strahlenexposition (§ 55 Abs. 4 StrSchV).

84 § 36 Abs. 3 RöV. Für gebärfähige Frauen gelten spezielle Höchstgrenzen bei der Strahlenexposition (§ 31a Abs. 4 RöV).

85 Artikel 15 RL 2013/59/Euratom

86 Abschnitt 4.2 der DGUV Information 213-850; Abschnitt 4.2 Nr. 4 der TRGS 526

---



## 8 Rückkehr an den Arbeitsplatz

Für die Frau gilt auch nach der Entbindung noch das Mutterschutzrecht:

- Das Verbot der Beschäftigung in den ersten acht Wochen nach der Entbindung (Schutzfrist nach der Entbindung, siehe auch Abschnitt 5) muss streng eingehalten werden. Dies gilt auch dann, wenn es Wunsch der Frau ist, früher an den Arbeitsplatz zurückzukehren.<sup>88</sup>
- Wenn die Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis noch nicht wieder voll leistungsfähig ist, darf sie keine Arbeiten verrichten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.<sup>89</sup>



Für stillende Frauen gilt darüber hinaus:

- Es bestehen weiterhin Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote.<sup>90</sup>
- Es müssen unverzüglich die nach Maßgabe der **Gefährdungsbeurteilung** erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt werden. Zusätzlich ist der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen

87 Als ergänzendes Unterweisungs- und Informationsmaterial eignet sich die Kleinbroschüre A 027-1 „Beruf und Schwangerschaft – Arbeitsschutzinfos für Mitarbeiterinnen“ – siehe Anhang Nr. 44

88 § 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.

89 § 16 Abs. 2 MuSchG

90 §§ 4, 5, 6, 8 und 12 MuSchG

anzubieten.<sup>91</sup> Generell gilt, dass das Mutterschutzgesetz stillende Frauen in weiten Teilen unter denselben Schutz stellt wie schwangere Frauen. Einige Schutzmaßnahmen entfallen jedoch.

- Das Mutterschutzgesetz gewährt **Stillzeiten**.<sup>92</sup> Hierbei ist die stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten 12 Monate nach der Entbindung für die zum Stillen notwendige Zeit freizustellen, mindestens zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit<sup>93</sup> von mehr als 8 Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillpause von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden.

## Literaturverzeichnis

**Verbindliche Rechtsnormen** sind Gesetze, Verordnungen und der Normtext von Unfallverhütungsvorschriften. Abweichungen sind nur mit einer Genehmigung der zuständigen Behörde bzw. des zuständigen Unfallversicherungsträgers (z. B. Berufsgenossenschaft) erlaubt. Voraussetzung für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung ist, dass die Ersatzmaßnahme ein mindestens ebenso hohes Sicherheitsniveau gewährleistet.

**Keine verbindlichen Rechtsnormen** sind Technische Regeln zu Verordnungen, Durchführungsanweisungen von Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften), DGUV Regeln, DGUV Informationen, Merkblätter, DIN-/VDE-Normen. Sie gelten als wichtige Bewertungsmaßstäbe und Regeln der Technik, von denen abgewichen werden kann, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht wird.

### Fundstellen im Internet

Die Schriften der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen Vorschriften- und Regelwerkes und dem der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (rund 1 700 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten.

Weitere Informationen unter [www.kompendium-as.de](http://www.kompendium-as.de).

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter [www.bgrci.de/praevention](http://www.bgrci.de/praevention) und [fachwissen.bgrci.de](http://fachwissen.bgrci.de).

Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de).

---

91 § 10 Abs. 2 MuSchG

92 §§ 7 und 23 MuSchG. Die Stillpausen sind zusätzlich zu den vorgesehenen Ruhepausen zu gewähren. Sie dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden und nicht zu einem Verdienstausschlag führen.

93 Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als 2 Stunden unterbrochen wird (§ 7 Abs. 2 MuSchG). Gemäß dem Arbeitszeitgesetz ist die Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

---

Ausgewählte Merkblätter, Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und DGUV Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen werden im Downloadcenter Prävention unter [downloadcenter.bgrci.de](http://downloadcenter.bgrci.de) kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, DGUV Grundsätze und viele DGUV Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter [publikationen.dguv.de](http://publikationen.dguv.de) zu finden.

**Seit dem 1. Mai 2014 gilt für das Vorschriften- und Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) eine neue Systematik und Nummerierung.**

## 1 Veröffentlichungen der Europäischen Union im Amtsblatt der Europäischen Union

Bezugsquelle: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln  
Freier Download unter <http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm>

- (1) Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006
- (2) Richtlinie 67/548/EWG des Rates vom 27. Juni 1967 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe (gültig bis zum 31. Mai 2015; aufgehoben durch die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008)
- (3) Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (10. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
- (4) Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (14. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
- (5) Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
- (6) Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (6. Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates)
- (7) Richtlinie 2013/59/EURATOM des Rates vom 5. Dezember 2013 zur Festlegung grundlegender Sicherheitsnormen für den Schutz vor den Gefahren einer Exposition gegenüber ionisierender Strahlung und zur Aufhebung der Richtlinien 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom und 2003/122/Euratom
- (8) Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen

## 2 Gesetze, Verordnungen, Technische Regeln

Bezugsquellen: Buchhandel oder

Freier Download unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) (Gesetze und Verordnungen) bzw. [www.baua.de](http://www.baua.de) (Technische Regeln)

- (9) Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG)
- (10) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- (11) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)
- (12) Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)
- (13) Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) mit Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), insbesondere:
  - (14) ASR A4.2: Pausen- und Bereitschaftsräume
  - (15) Begriffsglossar zu den Regelwerken der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), der Biostoffverordnung (BioStoffV) und der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
  - (16) Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV) mit Technischen Regeln für Betriebssicherheit (TRBS)
  - (17) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
  - (18) Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV) mit Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA), insbesondere:
    - (19) TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
  - (20) Berufskrankheiten-Verordnung (BKV)
  - (21) Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Chemikaliengesetz – ChemG)
  - (22) Verordnung über Arbeiten in Druckluft (Druckluftverordnung – DruckLV)
  - (23) Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV) mit Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS), insbesondere:
    - (24) TRGS 401: Gefährdung durch Hautkontakt – Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmen

- (25) TRGS 410: Expositionsverzeichnis bei Gefährdung gegenüber krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen der Kategorien 1A oder 1B
- (26) TRGS 505: Blei
- (27) TRGS 526: Laboratorien
- (28) TRGS 900: Arbeitsplatzgrenzwerte
- (29) TRGS 903: Biologische Grenzwerte (BGW)
- (30) TRGS 905: Verzeichnis krebserzeugender, keimzellmutagener oder reproduktionstoxischer Stoffe
- (31) TRGS 906: Verzeichnis krebserzeugender Tätigkeiten oder Verfahren nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 GefStoffV
- (32) Verordnung über die Sicherheitsstufen und Sicherheitsmaßnahmen bei gentechnischen Arbeiten in gentechnischen Anlagen (Gentechnik-Sicherheitsverordnung – GenTSV)
- (33) Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
- (34) Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (Röntgenverordnung – RöV)
- (35) Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen (Strahlenschutzverordnung – StrlSchV)

### **3 Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften), DGUV Regeln, DGUV Informationen, DGUV Grundsätze, Merkblätter und sonstige Schriften der Unfallversicherungsträger**

Bezugsquellen: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg, [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) oder Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg, [www.jedermann.de](http://www.jedermann.de), [verkauf@jedermann.de](mailto:verkauf@jedermann.de)

Mitgliedsbetriebe der BG RCI können die folgenden Schriften (bis zur nächsten Bezugsquellenangabe) in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.

- (36) DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention
  - (37) DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
  - (38) DGUV Information 213-850: Sicheres Arbeiten in Laboratorien – Grundlagen und Handlungshilfen, mit Gefährdungskatalog (bisher BGI/GUV-I 850-0)
  - (39) Merkblatt A 008: Persönliche Schutzausrüstungen
  - (40) Merkblatt A 016: Gefährdungsbeurteilung – Sieben Schritte zum Ziel
  - (41) Merkblatt A 017: Gefährdungsbeurteilung – Gefährdungskatalog
-

- (42) Merkblatt A 017-1: Verantwortung der Führungskräfte im Arbeitsschutz – Gefährdungsorientierte Schlüsselfragen zum Merkblatt A 017
- (43) Merkblatt A 023: Hand- und Hautschutz
- (44) Kleinbroschüre A 027-1: Beruf und Schwangerschaft – Arbeitsschutzinfos für Mitarbeiterinnen
- (45) Merkblatt B 002: Laboratorien – Ausstattung und organisatorische Maßnahmen (DGUV Information 213-086)
- (46) Merkblatt B 004: Viren – Einstufung biologischer Arbeitsstoffe (DGUV Information 213-088)
- (47) Merkblatt B 005: Parasiten – Einstufung biologischer Arbeitsstoffe. Besondere Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten mit Parasiten (DGUV Information 213-089)
- (48) Merkblatt M 039: Fruchtschädigende Stoffe – Informationen für Mitarbeiterinnen und betriebliche Führungskräfte
- (49) Merkblatt M 053: Arbeitsschutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (DGUV Information 213-080)
- (50) Merkblatt M 060: Gefahrstoffe mit GHS-Kennzeichnung – Was ist zu tun? (DGUV Information 213-082)

Bezugsquelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin  
Freier Download unter publikationen.dguv.de

- (51) DGUV Information 205-006: Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre (bisher BGI/GUV-I 5162)

Bezugsquelle: Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA), Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin, [www.dguv.de/ifa/](http://www.dguv.de/ifa/)  
Freier Download unter publikationen.dguv.de

- (52) BIA-Report 5/2001: Krebsrisiko durch beruflichen Umgang mit Zytostatika – quantitative Betrachtungen (Bestell-Nr. 10101)
- (53) KMR-Liste 2017: Liste der krebserzeugenden, keimzellmutagenen und reproduktionstoxischen Stoffe (Bestell-Nr. 12334; siehe auch [www.dguv.de/ifa/fachinfos/kmr-liste/index.jsp](http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/kmr-liste/index.jsp))
- (54) IFA Report 3/2017: Grenzwerteliste 2017 – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Bestell-Nr. 12622)
- (55) IFA Report 1/2016: Gefahrstoffliste 2016 – Gefahrstoffe am Arbeitsplatz (Bestell- Nr. 12466)

#### **4 Sonstige Schriften**

Bezugsquelle: DIP (Dokumentations- und Informationssystem für Parlamentarische Vorgänge) des Deutscher Bundestags und Bundesrates, <http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/bt>  
Freier Download unter <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP18/740/74059.html>

---

- (56) Bundestag Drucksache 18/8963 vom 28.06.2016: Gesetzesentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

Bezugsquelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Glinkastraße 24, 10117 Berlin

Freier Download unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Suchwort „Mutterschutzgesetz“

- (57) Leitfaden zum Mutterschutz (inkl. Gesetzestext zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) und Vorschriften aus dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft) (Stand: November 2017)

- (58) Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz (Stand: Januar 2018)

- (59) Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Stand: November 2017)

Bezugsquelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund

Freier Download unter [www.baua.de](http://www.baua.de) (Suchwort: Passivrauchen)

- (60) Begründung zu Passivrauchen in TRGS 905. Ausschuss für Gefahrstoffe (Stand: Mai 2002)

Bezugsquelle: Strahlenschutzkommission (SSK), Geschäftsstelle: Postfach 12 06 29, 53048 Bonn  
Zum Teil freier Download unter [www.ssk.de](http://www.ssk.de)

- (61) Empfehlungen zur sicheren Anwendung magnetischer Resonanzverfahren in der medizinischen Diagnostik. Empfehlung der Strahlenschutzkommission (SSK), Heft 36/2003. ISBN: 3-437-22177-9

- (62) Grundsätze für den Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder und Wellen – Empfehlung der Strahlenschutzkommission (Stand: Juli 2003)

- (63) Strahlenschutz für das ungeborene Kind – Empfehlung der Strahlenschutzkommission und Wissenschaftliche Begründung (Stand: Dezember 2004)

Bezugsquelle: Buchhandel

- (64) Becker, U., Brose, W. und Landauer M.: Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. 9. Auflage, 2019. Verlag C. H. Beck oHG, München. ISBN: 978-3-406- 63904-3 (vorbestellbar)

- (65) Gesundheitsschädliche Arbeitsstoffe: Toxikologisch-arbeitsmedizinische Begründungen von MAK-Werten und Einstufungen (Loseblatt-Ausgabe). Herausgeber: Hartwig, A.. 2015. Wiley-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, Weinheim. ISBN: 978-3-527-33975-4

- (66) Heft 48: Strahlenschutz für das ungeborene Kind – Empfehlung der Strahlenschutzkommission und wissenschaftliche Begründung. Redaktion: Olaf Sarenio. Bonn. 1. Auflage, 2006. ISBN: 3-87344-128-4

- (67) MAK- und BAT-Werte-Liste 2017: Maximale Arbeitsplatzkonzentrationen und Biologische Arbeitsstofftoleranzwerte. Ständige Senatskommission zur Prüfung gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Wiley- VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, Weinheim. ISBN:

978-3-527-34389-8 Freier Download der Inhalte unter <http://onlinelibrary.wiley.com/book/10.1002/9783527812110>

- (68) Marburger, H.: Das neue Mutterschutzgesetz. Anwendungsbereich – Leistungen – Durchführung des Arbeitsschutzes für werdende und stillende Mütter. Walhalla und Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. ISBN: 978-3-8029-4092-7
- (69) Rancke, F.: Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit – Betreuungsgeld. 5. Auflage, 2018. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Baden-Baden. ISBN: 978-3-8487-3401-6 (vorbestellbar)
- (70) Rose, E.: Das neue Mutterschutzgesetz. 2018. Ecomed-Stork GmbH, Landsberg am Lech. ISBN: 978-3-609-69363-7 (vorbestellbar)

### **Nicht abschließende Auswahl weiterführender Informationsschriften der Aufsichtsbehörden der Bundesländer:**

Bezugsquelle: Regierungspräsidien Baden-Württemberg, Fachgruppen Mutterschutz  
Freier Download unter <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

- (71) Information „Unterscheidung zwischen generellen und ärztlichen Beschäftigungsverboten in Schwangerschaft und Stillzeit“ (Stand: Januar 2018)
- (72) Information „Ärztliche Beschäftigungsverbote“ (Stand: Januar 2018)
- (73) Information „Sonn- und Feiertagsarbeit für schwangere oder stillende Frauen“ (Stand: Januar 2018)

Bezugsquelle: Niedersächsische Gewerbeaufsicht  
Freier Download unter [www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/master/C3241721\\_N3239275\\_I1717444\\_L20\\_D0.html](http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/master/C3241721_N3239275_I1717444_L20_D0.html)

- (74) Ratgeber: Gefährdungsbeurteilung – Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen (Stand: Januar 2018)
- (75) Flyer „Informationen zum Mutterschutz“ in deutscher, englischer, französischer, italienischer, polnischer, russischer, spanischer, türkischer und arabischer Sprache (siehe Link unten auf der oben genannten Homepage)

Bezugsquelle: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Freier Download unter [www.mais.nrw/mutterschutz-publikationen](http://www.mais.nrw/mutterschutz-publikationen)

- (76) Handlungshilfe: Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz werdender oder stillender Mütter; Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung (Stand: Dezember 2017)
- (77) Vorträge und Informationen zur Veranstaltung „Der neue Mutterschutz“ vom 6. November 2017 in Düsseldorf-Kaiserswerth unter [www.mags.nrw/node/13143/](http://www.mags.nrw/node/13143/):
- Stockter, U.: Einführung zum neuen Mutterschutzgesetz
  - Vervoorts, A.: Schwanger im Studium – Die Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes an Hochschulen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten



- Arndt-Zygar, S.: Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz – Alles beim Alten?
- Knust, M.: Die Gefährdungsbeurteilung nach dem neuen Mutterschutzgesetz – Was ist wirklich neu
- Tot, M.: Unverantwortbare Gefährdungen – was ist das?
- Panter, W.: Mutterschutz aus betriebsärztlicher Sicht

## 5 Medien

Bezugsquellen: Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg, [www.jedermann.de](http://www.jedermann.de), [verkauf@jedermann.de](mailto:verkauf@jedermann.de) oder Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg, [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de)

- (78) Kompendium Arbeitsschutz als online-Datenbank oder DVD-ROM (beides kostenpflichtig): Vorschriften und Regelwerk, Symbolbibliothek, Programme zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (GefDok32, GefDokPro-Demoversion, GefDok KMU und GefDok light). Information und kostenloser, zeitlich begrenzter Testzugang unter [www.kompendium-as.de](http://www.kompendium-as.de)

Bezugsquelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Glinkastraße 24, 10117 Berlin

Kostenloser Stream unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Suchwort siehe Film-Titel

- (79) Film „Der Mutterschutz: Was für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtig ist“

- (80) Film „Der Mutterschutz: Was für Arbeitnehmerinnen wichtig ist“

## 6 Datenbanken im Internet

- (81) Gefahrstoffinformationssystem Chemikalien GisChem unter [www.gischem.de](http://www.gischem.de) der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) und der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) mit verschiedenen Modulen, z. B. „GisChem- Interaktiv“ zur Erstellung eigener Betriebsanweisungen, „Gefahrstoffverzeichnis“ oder „Gemischrechner“ zur Einstufung von Gemischen nach der CLP-Verordnung. GisChem unterstützt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen beim sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und beim Gefahrstoffmanagement.
- (82) GESTIS-Stoffdatenbank der DGUV unter [www.dguv.de/ifa/stoffdatenbank](http://www.dguv.de/ifa/stoffdatenbank) mit Informationen für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und anderen chemischen Stoffen am Arbeitsplatz. Sie informiert über wichtige physikalisch-chemische Daten sowie über spezielle Regelungen zu den einzelnen Stoffen, insbesondere zur Einstufung und Kennzeichnung nach GHS gemäß CLP-Verordnung. Es sind Informationen zu etwa 9400 Stoffen enthalten.
- (83) GESTIS-Biostoffdatenbank der DGUV unter [www.dguv.de/ifa/gestis-biostoffe](http://www.dguv.de/ifa/gestis-biostoffe) mit Informationen für sichere Tätigkeiten mit Biostoffen am Arbeitsplatz. Sie informiert über wichtige Eigenschaften der einzelnen Biostoffe und enthält Angaben zu über 10.000 Biostoffen. Informationen zu Tätigkeiten in anderen Branchen, bei denen möglicherweise Biostoffe auftreten, können besonderen Tätigkeitsdatenblättern entnommen werden.
- (84) Stoffliste mit Informationen zu Toxikologischen Bewertungen und durchgeführten Studien der BG RCI unter [www.bgrci.de/toxikologischebewertungen](http://www.bgrci.de/toxikologischebewertungen). Im Rahmen des „Programms zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen durch Arbeitsstoffe“ wurden für insgesamt 245 wichtige Gefahrstoffe Toxikologische Bewertungen erarbeitet und für 129 Stoffe 432 toxikologische Untersuchungen

durchgeführt. Die sortierbare Stoffliste enthält Informationen zu den publizierten Toxikologischen Bewertungen und durchgeführten Studien mit direktem Zugriff auf die verfügbaren Downloads. Noch nicht ins Internet eingestellte gedruckte Versionen und Studienberichte können angefragt werden.

- (85) Wissensdatenbank „Komnet“ des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW) unter [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de). In der Datenbank werden kompetente Antworten auf häufig gestellte Fragen des Arbeitsschutzes in Betrieb und Büro zur Verfügung gestellt. Es können auch eigene Fragen an die Komnet-Expertinnen und -Experten gestellt werden. Die Nutzung der Datenbank ist kostenfrei. (Suchbegriff: „Mutterschutz“ oder „schwanger“, kombiniert mit z. B. „Außendienst“ (Themenbereich: Gesunde Arbeit/Arbeitsschutz))

#### Bildnachweis

Die in dieser Schrift verwendeten Bilder dienen nur der Veranschaulichung. Eine Produktempfehlung seitens der BG Rohstoffe und chemische Industrie wird damit ausdrücklich nicht beabsichtigt.

#### **Alle Abbildungen wurden freundlicherweise zur Verfügung gestellt von:**

Jedermann-Verlag GmbH  
Mittelgewannweg 15  
69123 Heidelberg

#### **Ausgabe 3/2018**

Diese Schrift können Sie über den Medienshop unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) beziehen.

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik?  
Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Schriftlich:  
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,  
Prävention, KC Präventionsprodukte und -marketing, Referat Medien  
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- E-Mail: [praeventionsprodukte@bgrci.de](mailto:praeventionsprodukte@bgrci.de)
- Kontaktformular im Internet: [www.bgrci.de/kontakt-schriften](http://www.bgrci.de/kontakt-schriften)