

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium

- Mutterschutzgesetz - MuSchG -

vom 23. Mai 2017

(BGBl. I S. 1228)



© BMFSFJ

■ Mutterschutzgesetz im Rückblick

- Seit 1878 Regelungen zu Beschäftigungsverboten, Kündigungsschutz und Entgeltersatzleistungen, stetige Erweiterung
- Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 24. Januar 1952
i. V. m. Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie), umgesetzt durch die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV vom 15. April 1997
- Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 20. Juni 2002
s. o.
- **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium**
vom 23. Mai 2017,

■ Ziele des neuen Mutterschutzrechts 2017

■ Weiterbeschäftigungsfördernder Mutterschutz:

- Gesundheitsschutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes
- Ermöglichung der Fortführung der Erwerbstätigkeit / der Ausbildung / des Studiums
- Nachteilsausgleich

und einheitliches, berufsgruppenunabhängiges Schutzniveau für alle beschäftigten Frauen sowie Schülerinnen und Studentinnen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit

⇒ *normative Verankerung des Zieles in § 1 Abs. 1 MuSchG*

- Bessere und übersichtlichere Gestaltung des Mutterschutzes
- Praxisgerechtere Umsetzungshilfen durch Einführung eines Ausschusses für Mutterschutz
- Umsetzung aller EU-rechtlichen Vorgaben

■ Artikelgesetz – gestuftes Inkrafttreten

- Artikel 1: Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) * 01.01.2018
- Artikel 2: Änderung des Bundesbeamtengesetzes
- Artikel 3: Änderung des Beamtenstatusgesetzes
- Artikel 4: Änderung des Soldatengesetzes
- Artikel 5: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 6: Folgeänderungen
- **Artikel 7:** Weitere Änderungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch 30.05.2017
- **Artikel 8:** Änderung des Mutterschutzgesetzes 30.05.2017
- **Artikel 9:** Änderung der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz 30.05.2017
- Artikel 10: Inkrafttreten; Außerkrafttreten

- * Bußgeldvorschriften nach § 32 Abs. 1 Nr. 6 MuSchG (Gefährdungsbeurteilung) 01.01.2019

■ Änderungen durch Artikel 7 bis 9

- **Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung verlängert sich von acht auf zwölf Wochen.** – Die Behinderung ist ärztlich festzustellen und eine Verlängerung der Schutzfrist ist von der Mutter zu beantragen.
- Es besteht neu ein **Kündigungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.**
- Regelungen zum Gesundheitsschutz sind **an die EU-rechtlichen Vorgaben angepasst** worden:
 - Änderung der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
 - Anpassung an neue EU-Richtlinien und EU-Verordnungen
 - Auflistung von Kategorien von Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen wurde an aktuelle Bezeichnungen angepasst (z. B. Keimzellmutagenität, Kategorie 1A, 1B oder 2)

■ Struktur des MuSchG 2018

■ Abschnitt 1 „Allgemeine Vorschriften“:

Zielsetzung, Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen (§§ 1,2).

■ Abschnitt 2 „Gesundheitsschutz“:

arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8), betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15),
ärztlicher Gesundheitsschutz (§ 16).

■ Abschnitt 3 „Kündigungsschutz“:

Kündigungsverbot (§ 17)

■ Abschnitt 4 „Leistungen“:

Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld, Zuschuss, Erholungsurlaub u. a. (§§ 18-25)

■ Abschnitt 5 „Durchführung des Gesetzes“:

Pflichten und Verfahren für alle maßgeblichen Akteurinnen und Akteure (§§ 26-31)

■ Abschnitt 6 „Bußgeld- und Strafvorschriften“:

Sanktionen bei Verstößen (§§ 32, 33)

■ Abschnitt 7 „Schlussvorschriften“:

Evaluationsbericht (§ 34)

■ Änderungen im Detail

■ Ausweitung des Anwendungsbereichs nach § 1 Abs. 2-4 MuSchG

- auf alle Frauen am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz, z. B.
 - Frauen in Beschäftigung im Sinne § 7 Abs. 1 SGB IV
 - Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen, ebenso Freiwillige
 - Frauen mit Behinderung (in Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt)
 - Frauen in Heimarbeit
 - Frauen in arbeitnehmerähnlicher Beschäftigung (ohne Anwendung der §§ 18,19 Abs. 2 und § 20 MuSchG (Leistungen))
 - Schülerinnen und Studentinnen (ohne Anwendung der §§ 17-24 MuSchG)
 - Beamtinnen, Richterinnen, Soldatinnen
→ Anpassung des Mutterschutzrechts in Verordnungen des Bundes und der Länder
 - Jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt

- **Änderungen im Detail**
- **Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)**
 - Schutzfristen § 3 MuSchG:
 - 6 Wochen vor (außer bei widerrufbarer Erklärung zur Arbeitsleistung) und 8 Wochen nach der Entbindung
 - 12 Wochen nach Entbindung bei Früh- oder Mehrlingsgeburten, sowie bei ärztlich festgestellten Behinderungen (bis 8 Wochen nach Entbindung) auf Antrag der Mutter
 - Schülerinnen und Studentinnen dürfen nach Entbindung auf widerrufbares Verlangen beschäftigt werden
 - 2 Wochen bei Tod des Kindes auf widerrufbares Verlangen der Frau mit ärztlichem Zeugnis

■ Änderungen im Detail

■ Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)

■ Verbot der Mehrarbeit § 4 MuSchG:

- > 18 Jahre: nicht mehr als 8,5 h täglich oder 90 h in der Doppelwoche
- < 18 Jahre: nicht mehr als 8 h täglich oder 80 h in der Doppelwoche
- Insbesondere für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse: im Monatsdurchschnitt darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten werden, Addition bei Mehrfachbeschäftigung
- Ruhezeit ununterbrochen mindestens 11 h

■ Änderungen im Detail

■ Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)

- Verbot der Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeit §§ 5, 6 MuSchG (branchenunabhängig!):
- Keine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, aber bis 22 Uhr auf Antrag (* § 28 MuSchG) (Arbeitgeber) oder Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr möglich (Ausbildungsstelle), wenn
 1. sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt,
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
 3. eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. (Erklärungen s.o. und s.u. können jederzeit widerrufen werden !)
- Keine Sonn- und Feiertagsarbeit, aber Sonn- und Feiertagsarbeit möglich (Arbeitgeber und Ausbildungsstelle), wenn
 1. sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt,
 2. eine Ausnahme nach § 10 ArbZG vorliegt/Teilnahme zur Ausbildung erforderlich,
 3. ein Ersatzruhetag nach 11 Stunden ununterbrochene Nachruhezeit in jeder Woche gewährt wird und
 4. eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

■ Änderungen im Detail

■ Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)

- * § 28 behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr (mit Genehmigungsfiktion):
 - Antrag des Arbeitgebers an die Aufsichtsbehörde
 - Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau beschäftigen.
 - Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der vollständigen Unterlagen ab, gilt die Genehmigung als erteilt - Genehmigungsfiktion.
 - Unterlagen:
 1. Erklärung der Frau, dass sie dazu bereit ist (Widerruf jederzeit möglich)
 2. Ärztliches Zeugnis
 3. Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung durch Alleinarbeit
 4. Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

■ Änderungen im Detail

■ Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)

- * Genehmigungsverfahren nach § 29 Absatz 3 MuSchG:
Ausnahme Mehrarbeit und Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr:
Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit sowie vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr bewilligen, wenn
 1. sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt,
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht
 3. eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

■ Änderungen im Detail

■ Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (§§ 3-8 MuSchG)

- Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen § 7 MuSchG:
 - Freistellung für die Durchführung von Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft
 - Auf Verlangen der Frau Freistellung für die Zeiten zum Stillen während der ersten 12 Monate nach der Entbindung
- Beschränkung von Heimarbeit § 8 MuSchG
 - Schwangere in Heimarbeit Beschäftigte: max. 8 h Tagesarbeitszeit
 - Stillende in Heimarbeit Beschäftigte: max. 7 h Tagesarbeitszeit

■ Änderungen im Detail

■ Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15 MuSchG)

Integration der Verordnung zum Schutze der Mutter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzgesetz (§§ 11, 12 MuSchG)

- Gestaltung der Arbeitsbedingungen § 9 MuSchG:
 - Gestaltungsauftrag auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung § 10 MuSchG
 - Maßnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes
 - Überprüfung der Wirksamkeit und Anpassung an sich ändernde Gegebenheiten
 - Gestaltung der Arbeitsbedingungen so, dass Gefährdungen möglichst vermieden werden und eine **unverantwortbare Gefährdung** ausgeschlossen wird (nicht abschließende Auflistung in §§ 11 und 12 MuSchG)

■ Änderungen im Detail

■ Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15 MuSchG)

■ Definition „unverantwortbare Gefährdung“

„Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.“

■ d. h.:

■ unbestimmter Rechtsbegriff

■ Gefährdungsschwelle, ab der Gefährdung auszuschließen ist

■ Parameter:

➤ Eintrittswahrscheinlichkeit

➤ Schwere des zu erwartenden Gesundheitsschadens

■ Änderungen im Detail

■ Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15 MuSchG)

■ Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen § 10 MuSchG:

- „Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, ...“

- ↳ Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung (inkl. psychischer Belastung) in Bezug auf mutterschutzsensible Gefährdungen
- ↳ Erfassung aller verantwortbaren und unverantwortbaren Gefährdungen
- ↳ Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung, unabhängig von einer konkret vorliegenden Schwangerschaft bzw. Beschäftigung einer (gebärfähigen) Frau
- Dokumentation nach § 14 MuSchG
- Zeitige Information von beschäftigten Frauen über Gefährdungen bereits vor Bestehen einer Schwangerschaft

■ Änderungen im Detail

■ Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15 MuSchG)

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Schutzmaßnahmen § 10 MuSchG:
 - und bei Mitteilung über das Vorliegen einer Schwangerschaft durch die Mutter „unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung... erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.
 - Inkraftsetzung festgelegter Maßnahmen ohne Zeitverzug
 - „Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten“. (Anpassungen im Verlauf der Schwangerschaft kontinuierlich notwendig!)

■ Änderungen im Detail

■ Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9-15 MuSchG)

- Rangfolge der Schutzmaßnahmen, betriebliches Beschäftigungsverbot § 13 MuSchG:
- Ausschluss unverantwortbarer Gefährdungen durch:
 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (Arbeitsumfeld, -rhythmus)
 2. Ist die Umgestaltung wegen des **nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes** unzumutbar, muss der Arbeitgeber einen anderen geeigneten Arbeitsplatz anbieten.
 3. **Keine Beschäftigung**, wenn Umgestaltung oder Arbeitsplatzwechsel unverantwortbare Gefährdungen nicht ausschließen

■ Ärztlicher Gesundheitsschutz (§ 16 MuSchG)

- Keine Beschäftigung bei Gesundheitsgefährdung nach ärztlichem Zeugnis („individuelles Beschäftigungsverbot“)

- **Änderungen im Detail**

- **Kündigungsverbot § 17 MuSchG – keine Änderungen**
- **Aushang des Gesetzes § 26 MuSchG – keine Änderungen**

- **Durchführung des Gesetzes (§§ 26-31 MuSchG)**
 - **Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers... § 27 MuSchG:**
 - **Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,**
 1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat:
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
 2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach § 5
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach § 6
 - c) mit getakteter Arbeit nach § 11

Novellierung des Mutterschutzrechts 2017

- Durchführung des Gesetzes (§§ 26-31 MuSchG)
 - Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers... § 27 MuSchG:

Formular drucken

Arbeitgeber (vollständige Anschrift)

Bitte ausgefüllt zurücksenden an:

Standort Kiel
 Standort Lübeck
 Standort Itzehoe

Auskünfte über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gem. § 27 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Ort: Datum:

Ansprechpartner/in im Betrieb

Name:

Funktion:

Telefon:

I. Angaben aufgrund § 27 Abs. 1 Nummer 1 Mutterschutzgesetz

Vor- und Zuname der werdenden Mutter:

Voraussichtlicher Entbindungstermin:

Beschäftigungsart: Schülerin/Studentin
 Beamtin
 Sonstige Beschäftigte

II. Angaben aufgrund § 27 Abs. 2 Mutterschutzgesetz

Es ist zweckmäßig, auch die folgenden Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung sowie Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin zu machen, damit die zuständige Aufsichtsbehörde den Arbeitgeber auf das Vorliegen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen hinweisen kann. Die Angaben sind jedoch freiwillig, sofern Sie hierzu nicht besonders aufgefordert worden sind.

1. Beschäftigt als (Beruf, Tätigkeit) Das Arbeitsverhältnis ist
 unbefristet befristet bis

Beschäftigungsort (Zweigstelle, Filiale, Abteilung)

2. Heimarbeit

Arbeitszeiten	wöchentlichen Arbeitszeit	tägliche Arbeitszeit	Geleitzeit	<input type="checkbox"/>	Sonnlagsarbeit	<input type="checkbox"/>
	<input style="width: 50px;" type="text"/> Stunden	<input style="width: 50px;" type="text"/> Stunden		<input type="checkbox"/>		

Beschäftigung zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr (Wenn, ja ist ein Genehmigungsantrag nach § 28 MuSchG erforderlich) ja nein

Beschäftigung zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr (Wenn, ja ist ein Genehmigungsantrag nach § 29 Abs. 3 Nr. 1 erforderlich) ja nein

Diese Meldung ersetzt nicht die erforderlichen Anträge nach § 28 Abs. 1 MuSchG und § 29 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG.

Seite 1 von 2

Aufgrund des Ergebnisses der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 1 MuSchG in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) erfolgte:

eine Änderung der Arbeitsbedingungen
 eine Änderung der Arbeitszeit
 eine Umsetzung
 eine teilweise Freistellung von der Arbeit
 eine völlige Freistellung von der Arbeit (betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 MuSchG)
 es wurde ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG ausgesprochen

Durch die eingeleiteten Maßnahmen wurden folgende Gefährdungen ausgeschlossen:

a) Physikalische Einwirkungen (z. B. Heben, Tragen und Bewegen von Lasten, Hitze, Kälte, Nässe, Lärm) ja nein
 b) Gefahrstoffe (sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche, krebserzeugende, fruchttschädigende, ergutverändernde) ja nein
 c) Biologische Arbeitsstoffe (Bakterien, Viren, Pilze, etc.) ja nein
 d) Sonstige (z. B. ständiges Stehen, erhebliches Strecken, Beugen, Hocken, sich gebückt halten, erhöhte Unfallgefahr...) ja nein

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau nach § 6 MuSchG an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. ja nein
 Die Einverständniserklärung der Frau liegt mir vor. Sie kann diese jederzeit widerrufen.

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau mit getakteter Arbeit mit vorge-schriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen. ja nein
 (Diese Angabe ersetzt nicht den erforderlichen Antrag nach § 29 Abs. 3 Nr. 8 MuSchG)

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau in Ausbildung nach § 5 Absatz 2 MuSchG an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen zu lassen. ja nein
 Die Einverständniserklärung der Frau liegt mir vor. Sie kann diese jederzeit widerrufen.

Zur Einschätzung der Frage der Einhaltung mutterschutzrechtlicher Vorschriften werden folgende ergänzende Angaben erbeten:

a) Muss die werdende Mutter regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern? ja nein
 b) Muss die werdende Mutter gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern? ja nein
 c) Ist die werdende Mutter extremer Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben:

Seite 2 von 3

d) Ist die werdende Mutter Lärm über 80dB(A) oder impulsartigen Geräuschen ausgesetzt? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben (Dauerschallpegel, Impulsärm):

e) Ist die werdende Mutter ionisierender Strahlung ausgesetzt (z. B. Röntgenstrahlen)? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben, insbesondere, ob sie im Kontrollbereich beschäftigt wird:

f) Kann die werdende Mutter an ihrem Arbeitsplatz durch Gefahrstoffe gefährdet werden? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben:

g) Kann die werdende Mutter an ihrem Arbeitsplatz durch biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 - 4, z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten, gefährdet werden? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben:

h) Wird die werdende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten muss? ja nein

i) Ist die werdende Mutter erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder durch Kontakt mit aggressiven/aglerten Personen ausgesetzt? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben:

j) Ist die werdende Mutter einer erhöhten psychischen Belastung ausgesetzt, z. B. Alleinarbeit, übermäßiger Zeitdruck? ja nein

Ist eine geeignete Liegemöglichkeit vorhanden? ja nein
 Falls ja, in Gebäude Raum

Zusätzliche Angaben bei Beschäftigung im Gesundheitswesen

a) Hat die werdende Mutter Umgang mit Zytostatika? ja nein
 b) Hat die werdende Mutter Umgang mit potentiell infektiösem Material, z. B. Blut, Körpersekreten, Untersuchungsgut, Wäsche, Verbandsmaterial bzw. infizierten Personen? ja nein
 Falls ja, bitte nähere Angaben:

c) Assiiert die werdende Mutter bei Operationen, Punktionen oder Injektionen oder führt diese selber aus? ja nein

Liegt eine individuelle betriebsärztliche Stellungnahme vor? ja nein

(Unterschrift) _____

Seite 3 von 3

■ Änderungen im Detail

■ Durchführung des Gesetzes (§§ 26-31 MuSchG)

■ Mitteilung § 27 MuSchG in Schleswig-Holstein

- https://www.uk-nord.de/fileadmin/user_upload/pdf/Formulare/Formular_MitteilungMuSchG.pdf
- https://www.uk-nord.de/fileadmin/user_upload/pdf/Formulare/Formular_Auskuenfte_MuSchG.pdf

■ Links zu den Leitfäden zum Mutterschutz

- <https://www.bmfsfj.de/blob/94398/ff6a51cf550dbb2c4b6170cce99e5b3d/mutterschutzgesetz-data.pdf>
- <https://www.bmfsfj.de/blob/121856/3d8fd9dbb5fbc19a27d37e8ec69e341b/mutterschutz---arbeitgeberleitfaden-data.pdf>

■ Änderungen im Detail

■ Durchführung des Gesetzes (§§ 26-31 MuSchG)

■ Ausschuss für Mutterschutz § 30 MuSchG (seit 04.07.2018)

- Erarbeiten von Empfehlungen, die bei der praxisgerechten Umsetzung des Mutterschutzes helfen sollen.
- 15 Mitglieder (Sozialpartner, Studierendenvertretungen, Länder, Bund, Wissenschaft)
- Aufgaben:
 1. Mögliche unverantwortbare Gefährdungen wissenschaftlich ermitteln und begründen
 2. Regeln zum Schutz der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes aufstellen
 3. BMFSFJ in allen mutterschutzbezogenen Fragen beraten
- Zusammenarbeit mit anderen Ausschüssen

Geschäftsstelle:

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

www.bafza.de

■ Evaluationsbericht § 34 MuSchG (zum 01.01.2021)

**Frohes
Schaffen!**

Ihre



**Staatliche Arbeitsschutzbehörde
bei der Unfallkasse Nord**