

Merkblatt zur Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern in künstlerischen und kulturellen Bereichen

Gesetzliche Grundlagen:

1. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. März 2009 (BGBl. I S. 550)
2. Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutzrichtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782)
3. Ausführungsvorschriften zum Verbot der Beschäftigung werdender und stillender Mütter unter schädlicher Lärmeinwirkung vom 28. August 1989, Amtsblatt für Berlin vom 15.09.1989 (Nr. 49 S. 1931)

Mitteilungspflichten:

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist (§ 5 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat nach § 5 MuSchG die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen (Muster siehe letztes Blatt).

Prüfpflichten:

Der Arbeitgeber ist gemäß § 2 MuSchG verpflichtet, bei der Beschäftigung von Schwangeren und Stillenden die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit zu treffen.

Der Arbeitsplatz der werdenden Mutter **muss** vom Arbeitgeber gegebenenfalls unter Hinzuziehung des Betriebsarztes hinsichtlich der Einhaltung folgender gesetzlicher Bestimmungen überprüft werden:

§ 2 MuSchG (Gestaltung des Arbeitsplatzes);
§§ 3,4 MuSchG (Beschäftigungsverbote für werdende Mütter bzw. weitere Beschäftigungsverbote)
§ 8 MuSchG (Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit),
Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)
gegebenenfalls
Jugendarbeitsschutzgesetz.

Liegt ein **Beschäftigungsverbot** für die gesamte bzw. für einzelne Tätigkeiten der Schwangeren vor, **muss der Arbeitsplatz gewechselt** bzw. müssen diese einzelnen Tätigkeiten auf andere Mitarbeiter übertragen werden.

Beispiele für Beschäftigungsverbote:

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht gehoben, bewegt oder befördert werden;
- Arbeiten, bei denen man sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen man sich dauernd hocken oder gebückt halten muss;

Impressum:

Herausgeber: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGetSi -
Turmstraße 21, 10559 Berlin, Tel. (030) 902545 - 219, Fax: (030) 902545 - 302
www.lagetsi.berlin.de

V.i.S.d.P.:

Dr. Robert Rath

© LAGetSi Referat III D

Stand 02/2010

- Arbeiten, bei denen die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch chemische, biologische oder physikalische Schadstoffe, insbesondere durch schädigende Lärmeinwirkung, gefährdet werden könnten;
- Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und werktäglich länger als 8 1/2 Std.;
- Arbeiten, bei denen erhöhte Unfallgefahren, insbesondere die Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, bestehen.

Abweichend vom Nachtarbeitsverbot **dürfen „werdende Mütter in den ersten 4 Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr beschäftigt werden“** (§ 8 Absatz 3 Nr. 3 MuSchG).

Mit Beginn des 5. Schwangerschaftsmonats* dürfen die werdenden Mütter dann nur in dem Zeitraum von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden (§ 8 Absatz 1 MuSchG).

Die Aufsichtsbehörde kann **in begründeten Einzelfällen** gemäß § 8 Abs. 6 MuSchG Ausnahmen von den v.g. Verboten zulassen. Sofern es der ausdrückliche Wunsch der werdenden Mutter ist, auch nach dem 4. Monat weiterhin bis 23 Uhr tätig zu sein, kann der Arbeitgeber rechtzeitig einen Antrag an das

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz
und technische Sicherheit Berlin (LAGeTSi),
Referat III D
Turmstraße 21, 10559 Berlin

richten. Diesem **Ausnahmeantrag** sind folgende schriftliche Unterlagen beizufügen:

- ausführliche Beschreibung der Tätigkeit der Schwangeren (bei einer Tätigkeit als Orchestermusikerin muss der Grenzwert von 85 dB(A) nachweislich eingehalten werden);
- Aufstellung des Arbeitgebers über alle voraussichtlichen Tätigkeiten nach 20 Uhr;
- Begründung des Arbeitgebers, warum diese Arbeitnehmerin auch weiterhin nach 20 Uhr tätig sein soll;
- Antrag der werdenden Mutter an ihren Arbeitgeber, der den ausdrücklichen Wunsch nach 20 Uhr tätig zu sein darstellt;
- ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung der/des behandelnden Frauenärztin/-arztes bezüglich der Tätigkeit nach 20 Uhr.

Das LAGeTSi trifft seine Entscheidung nach Prüfung des Einzelfalles nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Bescheid ist gebührenpflichtig.

***) Hinweis zur Berechnung der 5-Monatsfrist**

Hierbei handelt es sich um eine gesetzliche Frist. D.h., die Monate sind also kalendermäßig zu verstehen, nicht als Schwangerschaftsmonate im medizinischen Sinne. Die Berechnung erfolgt nach ständiger Rechtsprechung und in Übereinstimmung mit der überwiegenden Meinung in der Literatur:

1. Grundsätzlich ist vom ärztlich festgestellten voraussichtlichen Tag der Niederkunft um 280 Tage zurückzurechnen. Dabei wird von einer durchschnittlichen Dauer der Schwangerschaft von 280 Tagen ausgegangen. Bei der Rückrechnung ist der mutmaßliche Tag der Entbindung selbst nicht mitzuzählen.
2. Der ermittelte Tag des Beginns der Schwangerschaft ist dann in die Berechnung der Frist einzubeziehen.
3. Es ist 4 Monate aufwärts zu rechnen, so dass der Beginn des 5. Monats mit dem Tag beginnt, der durch seine Zahl dem Tage des Schwangerschaftsbeginns entspricht.

Beispiel:

Voraussichtlicher Tag der Niederkunft/Entbindungstermin:

		29.03.2010
zu 1.	Beginn der rücklaufenden Frist:	28.03.2010 (kalendermäßig 280 Tage zurückzählen)
zu 2.	Beginn der Schwangerschaft:	22.06.2009
zu 3.	1. Monat:	22.06. - 21.07.2009
	2. Monat:	22.07. - 21.08.2009
	3. Monat:	22.08. - 21.09.2009
	4. Monat:	22.09. - 21.10.2009
	Beginn des 5. Monats:	22.10.2009 (d.h.: ggf. Ausnahmegenehmigung erforderlich)