



© S. Kobold/fotolia

forum

arbeitswelt

Zeitung des Amtes für Arbeitsschutz  
Ausgabe 24, Januar 2018

## kurz notiert:

### Arbeiten mit Gefahrstoffen 8. Februar 2018

Welche Unterstützung können insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nutzen, um die Arbeit mit Gefahrstoffen sicher und rechtskonform zu gestalten?

Das ist Thema der 31. Vortragsveranstaltung des Arbeitskreises Arbeitssicherheit im Grand Elysée Hotel Hamburg.

Die Teilnahmegebühr beträgt 80 Euro.

Anmeldung unter:  
[www.ak-arbeitssicherheit.hamburg/veranstaltungen/2018-arbeiten-mit-gefahrstoffen/](http://www.ak-arbeitssicherheit.hamburg/veranstaltungen/2018-arbeiten-mit-gefahrstoffen/)

## Was ist neu am Mutterschutzgesetz?

Das „Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium“ ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) soll die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit schützen, aber auch möglichen Benachteiligungen in dieser Zeit entgegenwirken. Die bisherigen Regelungen wurden aktualisiert, neu strukturiert und an europäische Vorgaben angepasst. So sind jetzt zum Beispiel die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz in einem Gesetz zusammengefasst. Die Regelungen wurden sprachlich und inhaltlich an neue europäische Vorgaben der EU – Mutterschutzrichtlinie, aber auch an das Gefahrstoffrecht angepasst. Außerdem wurde der Anwendungsbereich auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen ausgeweitet.

Wichtige Änderungen:

- Es gibt neue Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung.
- Zukünftig gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden.
- Das Verbot der Nachtarbeit betrifft jetzt alle Branchen. Ab 20 Uhr ist Nachtarbeit nur mit Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde zulässig.
- Auch das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt jetzt branchenunabhängig.
- Das Verbot von Mehrarbeit enthält nun auch eine Regelung zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, die insbesondere für teilzeitbeschäftigte Frauen eine Neuerung darstellt.
- Für stillende Frauen gibt es neue Regelungen.
- Die Informationspflichten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wurden neu geregelt und auf stillende Frauen ausgeweitet.



## Anwendungsbereich erweitert

Damit für alle Frauen ein einheitliches Schutzniveau gewährleistet wird, gilt das Mutterschutzgesetz jetzt auch für Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen. Aller-

dings wurden für Schülerinnen und Studentinnen Abweichungen im arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz (Abschnitt 2 MuSchG) formuliert, zum Beispiel bei den Schutzfristen. Darüber hinaus gelten für sie nicht die Regelungen zu den Leistungen, wie etwa zum Mutterschutzgeld (Abschnitt 4 MuSchG).

## Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Die Regelungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) wurden im Mutterschutzgesetz um die Betrachtung der Gefährdungen für Mutter und Kind ergänzt - unabhängig davon, ob im Betrieb eine Frau diese Tätigkeit zurzeit ausübt oder ob bereits eine Schwangerschaft angezeigt wurde. Sobald eine Frau ihre Schwangerschaft bekannt gibt, müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, die sich konkret auf die Tätigkeit der schwangeren Frau beziehen.

## Unverantwortbare Gefährdung

Nach wie vor verpflichtet das Mutterschutzgesetz die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu, die Frau auch während der Schwangerschaft weiter zu beschäftigen. Für die Bewertung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten müssen Unternehmensleitungen beurteilen, ob eine so genannte unverantwortbare Gefährdung vorliegt. Dieser neu eingeführte Rechtsbegriff im Mutterschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu einer Risikobewertung: Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Sie gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes nicht beeinträchtigt wird.

## Stillende Frauen mehr im Fokus

Die Informationspflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber den Arbeitsschutzbehörden gelten jetzt nicht nur für schwangere Arbeitnehmerinnen, sondern auch für stillende Frauen. Zudem wurde der Katalog zulässiger und unzulässiger Tätigkeiten erweitert. Die Freistellung zum Stillen während der Arbeitszeit ist auf den Zeitraum von zwölf Monaten nach der Entbindung begrenzt worden, bisher galt diese Regelung unbegrenzt.

## Elf Stunden Ruhezeit für alle - ohne Ausnahme

Sowohl für Schwangere als auch für stillende Arbeitnehmerinnen ist nach der Arbeitszeit eine ununterbrochene elfstündige Ruhezeit verbindlich geregelt worden. Dies müssen auch Betriebe gewährleisten, die aufgrund gesetzlicher Regelungen oder in Tarifverträgen kürzere Ruhezeiten haben.

## Verbot der Nachtarbeit für alle Branchen

Die Regelungen zum Verbot der Nachtarbeit gelten nun für alle Branchen. Die Beschäftigung von schwangeren bzw. stillenden Frauen ist zwischen 20 Uhr und 6 Uhr weiterhin nicht erlaubt. Wer schwangere oder stillende Frauen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigen will, muss sich dafür zukünftig eine Genehmigung einholen. Für die Beschäftigung von Schwangeren im besonderen Ausnahmefall in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr bedarf es einer weiteren Genehmigung unabhängig vom Schwangerschaftsmonat der Betroffenen. Bisher war diese Genehmigung nur für Schwangere bis zum vierten Schwangerschaftsmonat notwendig. In beiden Fällen müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde stellen.

## Sonntagsarbeit – ohne Genehmigung in besonderen Fällen

Sonn- und Feiertagsarbeit ist zukünftig unter bestimmten Voraussetzungen ohne Genehmigung zulässig: Es sind Tätigkeiten erlaubt, die nach Arbeitszeitgesetz (§10) an Sonn- und Feiertagen zulässig sind, beispielsweise Tätigkeiten bei Musikveranstaltungen oder in Museen.

## Verbot von Mehrarbeit - jetzt auch für Teilzeitbeschäftigte

Das Verbot von Mehrarbeit für vollzeitbeschäftigte Frauen wurde um eine Regelung auf Basis der arbeitsvertraglich festgehaltenen Arbeitszeiten erweitert, die insbesondere für Teilzeitbeschäftigte von Bedeutung ist. So dürfen Beschäftigte künftig im monatlichen Durchschnitt während der Schwangerschaft und Stillzeit nicht mehr Stunden arbeiten, als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht.

## Informationspflicht – neue Anzeigepflichten für Arbeitgeber

Die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde wurden neu geregelt, zusätzlich gibt es neue Anzeigepflichten: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die Aufsichtsbehörde informieren, wenn sie eine schwangere oder stillende Frau beschäftigen. Bisher mussten sie nur die Schwangerschaft anzeigen.

Zudem besteht zukünftig eine Mitteilungspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde, wenn eine Frau am Sonn- und Feiertag beschäftigt werden soll (siehe dazu auch unter „Nachtarbeit“ und „Sonntagsarbeit“). Sollen schwangere oder stillende Frauen zeitlich getaktete Arbeiten ausführen, ist dies ebenfalls anzeigepflichtig. Bei der Beschäftigung von schwangeren und stillenden Schülerinnen und Studentinnen gelten darüber hinaus weitere Meldepflichten.

## Weitere Informationen:

<http://www.hamburg.de/muetter-startseite/>

<http://www.hamburg.de/kuendigung-schwangerschaft/>



# Warum eine Anlaufstelle wichtig ist

## Ein Fallbeispiel aus der Beratungspraxis der PAG

**Frau K.\* kommt in die Anlaufstelle „Perspektive Arbeit und Gesundheit (PAG)“ in die Schanzenstraße 75 (wir berichteten im forum 01/2016 und 01/2017). Die Handwerkerin steht kurz davor, ihre Ausbildung abzubrechen.**

### Der Fall von Frau K.

Seit über einem Jahr schwelt ein Konflikt mit ihrem Ausbildungsmeister. Er ist gleichzeitig Geschäftsführer des kleinen Betriebes. Es ist Frau K. sehr wichtig, einen Berufsabschluss zu erlangen, deshalb schreckt sie vor der Kündigung ihres Auszubildendenverhältnisses zurück. Ihre Situation erscheint Frau K. ausweglos. Sie berichtet von einer schlechten Arbeitsorganisation im Betrieb, von widersprüchlichen Arbeitsanweisungen, Streitigkeiten über die Berichtsheftführung, nicht planbaren Freizeit- oder Urlaubsplanungen, von mangelnder Kommunikation sowie von rassistischen und sexistischen Äußerungen. Lautstarke Beschimpfungen, Wut- und Gewaltausbrüche hat Frau K. bereits erlebt, da „fliegt auch mal ein Werkzeug“, sagt sie. Und nun hätte sie eine Abmahnung erhalten.

### Konnte Frau K. ihr Problem lösen?

In drei Beratungsterminen wird Frau K. darin bestärkt, dass sie die Situation angemessen wahrnimmt und beurteilt. Mit Unterstützung der PAG erlangt sie ihre Handlungsfähigkeit zurück. Gemeinsam werden Wege ausgelotet, die zu einer Problemlösung führen könnten. Frau K. leitet den ersten Schritt aktiv ein: Sie bittet zu einem Gespräch, um gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu erörtern: Die für die Ausbildung Zuständigen von Kammer und Arbeitgeber sowie der Ausbildungsmeister ihres Betriebes folgen der Einladung in die Anlaufstelle. Die Beraterinnen der PAG moderieren das Gespräch und informieren über die Bedeutung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz von Frau K. Die im Gespräch getroffenen Vereinbarungen mit dem Ausbildungsmeister werden jedoch von ihm nicht eingehalten; er löst den Ausbildungsvertrag mit Frau K. auf. Sie erhält daraufhin von der Kammer eine Liste von Betrieben, die bereit sind, Auszubildende zu übernehmen. Frau K. bewirbt sich erfolgreich und erwirkt, dass sie für die verbleibenden Monate ihrer Ausbildung in der

Berufsschulklasse bleiben kann. Einige Wochen später berichtet Frau K. der PAG, dass sie sich in ihrem neuen Ausbildungsbetrieb gut aufgehoben fühlt. Sie hätte nun keine Sorgen mehr, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

### Wer nutzte bisher das Angebot der PAG?

Das niedrigschwellige Beratungsangebot nutzten seit der Eröffnung im Januar 2016 mehr als zweihundert Beschäftigte und über hundert betriebliche Akteure. Weit mehr als achthundert Beratungskontakte wurden seit der Gründung gezählt. Warum eine unabhängige Beratung zu Arbeit und Gesundheit für Beschäftigte wichtig ist, zeigt dieses Fallbeispiel. Es ist nur eines von vielen. Ratsuchende können sich telefonisch, persönlich oder per E-Mail an das Beraterenteam wenden. Wer keinen Termin vereinbaren möchte, kann die offene Sprechstunde an drei Tagen pro Woche nutzen.

### Weitere Informationen:

[www.pag-hamburg.org](http://www.pag-hamburg.org)  
[www.hamburg.de/arbeitschutz/4664724/beratungsstelle-pag/](http://www.hamburg.de/arbeitschutz/4664724/beratungsstelle-pag/)

\* Zum Schutz der Person wurden Name und Fallbeispiel anonymisiert.





© Marco2811/fotolia

## Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

### Starten Sie jetzt mit Ihrer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Neunzehn Hamburger Betriebe waren dem gemeinsamen Aufruf von Handelskammer Hamburg und der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz gefolgt. Sie starteten im Jahr 2015 in einem Modellprojekt mit ihrer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu genutzt werden, die Beratung und Unterstützung, insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben in Hamburg zu verbessern und Angebote zielgenauer auszurichten.

Das Modellprojekt hat gezeigt, dass die gesetzliche Verpflichtung eine wichtige Triebfeder ist, damit Unternehmen psychische Belastungen in ihrer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen. Jedes Unternehmen wurde vom Amt für Arbeitsschutz zu Beginn und am Ende der Projektlaufzeit besucht. Nach einer Erstberatung prüfte die Aufsicht ein Jahr

später, ob die gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind. Die Betriebe wurden während dieser Zeit zu drei Erfahrungsaustauschen eingeladen: Die Auswahl von Instrumenten und Methoden zur Bestandsaufnahme war ihnen das wichtigste Thema.

Dreizehn Betriebe konnten im Modellprojekt den ersten Schritt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren abschließen – die Bestandsaufnahme. Der Aufwand lohnt sich, sagt eine Teilnehmerin: „Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat uns näher an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebracht. Wir erfahren sehr direkt, wo „der Schuh drückt“ und können als Unternehmen darauf reagieren“.

#### Weitere Informationen:

Projektergebnisse unter:  
[www.hamburg.de/arbeitschutz](http://www.hamburg.de/arbeitschutz)

## Ankündigung

### Hamburger Gesundheitspreis 11. April 2018

Die Preisverleihung für Klein-, Mittel- und Großbetriebe findet in der Handelskammer Hamburg statt. Beginn 16 Uhr.  
[www.hag-gesundheit.de/](http://www.hag-gesundheit.de/),  
Suche „Gesundheitspreis 2017“

### Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft 11. April 2018

Messe, Vorträge und Workshops  
Veranstalter: Handelskammer Hamburg. Das Programm erscheint im Frühjahr.  
[www.hk24.de](http://www.hk24.de), Suchwort  
„Gesundheitstag 2018“

### 12. Deutscher Gefahrstoffschutzpreis ausgelobt Bewerbungsfrist 15. April 2018

Unter dem Motto „Erfolgreich gegen Asbest“ sollen mit 10.000 Euro Praxislösungen ausgezeichnet werden, die Beschäftigte bei der Sanierung von Gebäuden vor Asbest schützen.

Bewerben können sich Einzelpersonen, Personengruppen, Unternehmen und Organisationen:  
[www.gefahrstoffschutzpreis.de](http://www.gefahrstoffschutzpreis.de)

[www.hamburg.de/arbeitschutz](http://www.hamburg.de/arbeitschutz)