



Arbeitgeber-Merkblatt: Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz im Taxi- und Mietwagengewerbe

Seit dem 1. Januar 2018 ist für jeden Arbeitsplatz bzw. jede Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf den Mutterschutz verpflichtend. Diese Pflicht gilt auch dann, wenn keine Schwangerschaft bekannt ist und auch dann, wenn die Tätigkeit im Betrieb nicht von einer Frau ausgeübt wird (§ 10 MuSchG). Eine entsprechende Übergangsfrist ist zum 31.12.2018 abgelaufen.

Der Arbeitgeber muss wie bislang beurteilen, welchen Gefahren seine Beschäftigten durch ihre Tätigkeit ausgesetzt sind und die geeigneten Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergreifen (§ 5 Abs. 1 ArbSchG). Diese Gefährdungsbeurteilung muss nunmehr auch eine Beurteilung mit Blick auf den Mutterschutz umfassen, also schriftlich dokumentieren, inwieweit sich aus einer Tätigkeit Gefahren für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ergeben könnten, wenn die Tätigkeit durch eine solche Frau ausgeführt würde. Auf dieser Grundlage ist darzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sein würden (Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Abs. 1 MuSchG) oder ob eine Fortführung der Tätigkeit sogar nicht mehr möglich wäre. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen (bspw. mehrere Fahrer) ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 10 MuSchG)

Für die Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz kann die „Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Gesetz zum Schutze von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium“ der Landesverwaltung Baden-Württemberg herangezogen werden (Stand: 6/2018).

Für Arbeitsplätze im Taxi- und Mietwagengewerbe sind insbesondere die folgenden möglichen Gefährdungen zu beachten (in der rechten Spalte ist abgetragen, welcher Gliederungsnummer in der o.g. Arbeitshilfe dies jeweils entspricht).

Verbotene Tätigkeiten für Schwangere	Mögliche Anwendungsfälle (Beispiele und Hinweise)	Nr.
ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern	<ul style="list-style-type: none">• Verstauen von Gepäck• Unterstützung beim Einstieg von mobilitätseingeschränkten Fahrgästen	1.1
Einsatz auf Beförderungsmitteln, wenn dies für die Schwangere oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt	<ul style="list-style-type: none">• Das Fahren von Taxi oder Mietwagen ist ein Einsatz auf Beförderungsmitteln, ob eine „unverantwortbare Gefährdung“ vorliegt, ist im Einzelfall zu prüfen.	1.5
Tätigkeiten mit Unfallgefahr, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen	<ul style="list-style-type: none">• Fahren bei winterlichen oder anderweitig widrigen Straßenverhältnissen• Kontakt zu potenziell aggressiven oder verwirrten Personen	1.6

Verbotene Tätigkeiten für Schwangere und Stillende	Mögliche Anwendungsfälle (Beispiele und Hinweise)	Nr.
Tätigkeit über 8,5 h täglich (bei Minderjährigen: 8h)		8.1
Tätigkeit über 90 h in der Doppelwoche (bei Minderjährigen: 80 h)		8.1
Beschäftigung über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus (im Durchschnitt eines Monats)	<ul style="list-style-type: none"> • besonders relevant bei Teilzeitkräften 	8.1
Keine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • keine Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 2 ArbZG möglich 	8.2
Nacharbeit zwischen 20 und 6 Uhr (bei behördlicher Genehmigung zwischen 22 und 6 Uhr)		8.2
Sonn- und Feiertagsarbeit		8.3

Nach der Feststellung, welche Gefahren vorlägen, falls eine Schwangere oder Stillende die zu beurteilende Tätigkeit ausübt, ist weiter ebenfalls schriftlich zu dokumentieren, welche Schutzmaßnahmen zu ergreifen wären (§ 14 Abs. 1 MuSchG). Durch diese Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass keine unverantwortbare Gefährdung mehr vorliegt. Der Arbeitgeber muss dies herstellen, indem er den Arbeitsplatz umgestaltet. Nur falls dies unmöglich oder nachweislich unverhältnismäßig aufwändig ist, kann und muss er die Arbeitnehmerin auf einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einsetzen. Ist auch dies nicht möglich, ist die Weiterbeschäftigung im Betrieb ausgeschlossen (§ 13 MuSchG).