

**Anlasslose Gefährdungsbeurteilung  
gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und § 10 Mutterschutzgesetz<sup>1</sup>**

Tätigkeits- / Arbeitsbereich bzw. Abteilung / Lehrstuhl / Arbeitskreis: \_\_\_\_\_ Raumnummer: \_\_\_\_\_

Gefährdungsbeurteilung durchgeführt von: \_\_\_\_\_ am: \_\_\_\_\_ Anzahl der Beschäftigten / Studierenden: \_\_\_\_\_

Zusätzliche Bemerkungen: \_\_\_\_\_

Name und Unterschrift des/der für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlichen Vorgesetzten<sup>2</sup>: \_\_\_\_\_

**Erhebungsbogen der Universität Regensburg  
für Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze unter dem Aspekt einer möglichen  
Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen**

**Mitarbeiterinformation gemäß § 14 (2) Mutterschutzgesetz**

	ja	nein
Der verantwortliche Vorgesetzte hat alle Beschäftigten und – sofern zutreffend – alle Studierenden in seinem Arbeitsbereich über das Ergebnis dieser Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen informiert. Diese Information ist zu dokumentieren. Datum: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welche Maßnahmen werden erforderlich, wenn eine Beschäftigte, Auszubildende oder Studentin mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt?**

Erfassung der Beschäftigung einer schwangeren/stillenden Frau über den anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilungsbogen	<input type="checkbox"/>
Überprüfung dieser Gefährdungsbeurteilung auf Aktualität, ggf. entsprechende Aktualisierung	<input type="checkbox"/>
Umsetzung der Schutzmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
Wirksamkeitsprüfung der Schutzmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
Information der schwangeren/stillenden Frau über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den erforderlichen Schutzmaßnahmen im Rahmen der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung	<input type="checkbox"/>
Dokumentiertes Gesprächsangebot an die schwangere/stillende Frau über eine weitere Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Folgende im Mutterschutzgesetz verwendeten allgemeinen Begriffe wurden für die Universität Regensburg wie folgt definiert: Ausbildungsstelle = Universität Regensburg // Ausbildung, hochschulische Ausbildung = Studium // Ausbildungsveranstaltung = Studienveranstaltung  
<sup>2</sup> siehe dazu Dienstanweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz an der UR. Für Studentinnen ist grundsätzlich der Studiendekan der Fakultät verantwortlich, in der die Studentin ihr Wahlrecht bei den Hochschulwahlen ausüben will. Dieser delegiert dies in der Regel an geeignete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Fakultät.

## Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Informationen und Definitionen .....	3
2. Grundsätzliche Regelungen .....	5
3. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen .....	7
4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen .....	11
5. Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Festlegung der Schutzmaßnahmen .....	13
6. Dokumentation und Verteiler .....	14
Anhang 1: Literaturhinweise und Informationsmaterial.....	15

## 1. Allgemeine Informationen und Definitionen

### Auszüge aus dem Mutterschutzgesetz

#### Der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

#### Gestaltung der Arbeitsbedingungen, unverantwortbare Gefährdung

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen<sup>3</sup> einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 des MuSchG erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. 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.

#### Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen nach § 10 MuSchG

- (1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit
1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
  2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
    - a. keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
    - b. eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG erforderlich sein wird oder
    - c. eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend

- (2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen

<sup>3</sup> Unter dem Begriff Arbeitsbedingungen sind gleichermaßen auch Ausbildungs- und Studienbedingungen zu verstehen (z.B. Praktikumsbedingungen im Rahmen eines naturwissenschaftlichen Studiums)

Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

#### **Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber nach § 14 MuSchG**

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen (siehe dazu Punkt 5: Beurteilung und Bewertung der Arbeitsbedingungen)
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung (siehe dazu Punkt 5: Beurteilung und Bewertung der Arbeitsbedingungen)
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 MuSchG („unverantwortbare Gefährdung“) ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

- (2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.
- (3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren.

**Ausführliche Informationen enthalten auch die „Hinweise für schwangere und stillenden Beschäftigte, Auszubildende und Studierende an der Universität Regensburg und deren Vorgesetzte“ auf der Intranetseite des Referats Sicherheitswesen unter der Rubrik Mutterschutz.**

**Dort finden Sie auch Ihre Ansprechpartner für fachliche Beratung und Unterstützung im Einzelfall.**

(Betriebsärztlicher Dienst, Referat Sicherheitswesen, Sachbearbeiter der Personalabteilung, Personalräte, Familienservice, Studentenkazlei).

**Sofern bei den erforderlichen Voraussetzungen für die uneingeschränkte Beschäftigung einer schwangeren/stillenden Frau Handlungsbedarf erkannt wurde (Feld „ja“ ist angekreuzt), ist eine Gefährdung für die schwangere/stillende Frau und/oder das Kind möglich.**

**In diesem Fall sind die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu definieren, entsprechend den Regelungen des Mutterschutzgesetzes umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (siehe dazu Punkt 5 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Festlegung von Schutzmaßnahmen).**

## 2. Grundsätzliche Regelungen

Grundsätzliche Vorgaben	Handlungsbedarf		entfällt
	ja	nein	
Es ist organisatorisch festgelegt, dass regelmäßige, mindestens einmal jährliche Unterweisungen durchgeführt werden, sowie Teilnehmer und Themen dokumentiert werden. Die Unterweisungen erfassen inhaltlich sämtliche Gefährdungsarten des Arbeitsbereiches. Grundlage hierfür können z.B. die Literaturhinweise dieses Erhebungsbogens sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist organisatorisch festgelegt, dass die schwangere/stillende Frau an den für Sie notwendigen Unterweisungen teilgenommen hat. Die Teilnahme ist durch Unterschrift bestätigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist organisatorisch festgelegt, dass falls aufgrund der Tätigkeit der schwangeren/stillenden Frau eine arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist, diese auch durchgeführt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist organisatorisch festgelegt, dass die schwangere/stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für die schwangere/stillende Frau ist im Gebäude eine Liegemöglichkeit vorhanden, damit sichergestellt ist, dass sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verbot der Mehrarbeit, Ruhezeit	Handlungsbedarf		entfällt
	ja	nein	
Schwangere/stillende Frauen über 18 Jahre Keine Mehrarbeit von mehr als achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche (In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwangere/stillende Frauen unter 18 Jahre Keine Mehrarbeit von mehr als acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der schwangeren/stillenden Frau wird nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verbot der Nachtarbeit für schwangere / stillende Beschäftigte und Auszubildende	Handlungsbedarf		entfällt
	ja	nein	
Keine Nachtarbeit von schwangeren/stillenden Frauen zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Ausnahmeregelung:</b> Eine schwangere/stillende Frau kann bis 22:00 Uhr beschäftigt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (§28 MuSchG – Behördliches Genehmigungsverfahren auf Antrag des Arbeitgebers für eine Beschäftigung zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr): <ol style="list-style-type: none"> <li>sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen),</li> <li>nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und</li> <li>insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.</li> </ol> Die schwangere/stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen)			

<b>Verbot der Nachtarbeit für schwangere / stillende Studierende im Rahmen der Hochschulausbildung</b>	Handlungsbedarf		entfällt
	ja	nein	
Keine Tätigkeit der schwangeren/stillenden Frau im Rahmen der Hochschulausbildung zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Ausnahmeregelung:</b> Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (Eine Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt Regensburg ist erforderlich):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen),</li> <li>die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und</li> <li>Im Falle einer Schwangerschaft: insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,</li> <li>der Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.</li> </ol> <p>Die schwangere/stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen)</p>			

<b>Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für schwangere/stillende Beschäftigte und Auszubildende</b>	Handlungsbedarf		entfällt
	ja	nein	
Keine Beschäftigung der schwangeren/stillenden Frau an Sonn- und Feiertagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Ausnahmeregelung:</b> Eine schwangere/stillende Frau darf an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn (Eine Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt Regensburg ist erforderlich):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen),</li> <li>eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,</li> <li>der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und</li> <li>insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.</li> </ol> <p>Die schwangere/stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen)</p>			

<b>Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für schwangere / stillende Studierende im Rahmen der Hochschulausbildung</b>	Handlungsbedarf		entfällt
	ja	nein	
Keine Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen im Rahmen der Hochschulausbildung an Sonn- und Feiertagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Ausnahmeregelung:</b> Die Ausbildungsstelle darf die schwangere/stillende Frau an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn (Eine Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt Regensburg ist erforderlich):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen),</li> <li>die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,</li> <li>der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und</li> <li>insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.</li> </ol> <p>Die schwangere/stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen)</p>			

### 3. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Gefahrstoffe</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefahrstoffen, die zu bewerten sind <ul style="list-style-type: none"> <li>○ als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,</li> <li>○ als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B</li> <li>○ als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,</li> <li>○ als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder</li> <li>○ als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,</li> </ul> </li> <li>• Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden</li> <li>• Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.</li> </ul>				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn				
für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatz-bezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, (Es kann davon ausgegangen werden, dass die arbeitsplatz-bezogenen Vorgaben eingehalten werden und keine unzulässig hohe Exposition vorliegt, wenn				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• fachkundiges und zuverlässiges Personal</li> <li>• nach den einschlägigen Vorschriften und der Stand der Technik</li> <li>• und insbesondere nach der Regel „Sicheres Arbeiten in Laboratorien (DGUV-I 213-850) und den laborüblichen Bedingungen (siehe dazu 3.3.3 DGUV-I 213-850) arbeitet</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt und		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der Gefahrstoff nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Biologische Arbeitsstoffe / Gentechnische Arbeiten</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies gilt insbesondere auch für den Umgang der schwangeren Frau mit Kindern in z. B. Kindertagesstätten o. ä.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung kann ausgeschlossen werden, wenn:				
die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz durch z.B. entsprechende Impfungen verfügt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darüber hinaus gibt es noch weitere unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen:				
Keine Tätigkeiten mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn die schwangere Frau den Krankheitserregern ausgesetzt ist.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die schwangere Frau oder eine Gefahr für das ungeborene Kind besteht (z. B. Hepatitis, Röteln, Masern, Mumps, Cytomegalie, Toxoplasma o. ä.).		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten, die Ursache der im § 6 Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgeführten meldepflichtigen Krankheiten sind.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten, die Ursache einer in der Anlage 1 der Berufskrankheitenverordnung unter den Ziffern 3101, 3102 und 3104 aufgeführten Berufskrankheiten sind.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten mit erkrankten oder potenziell erkrankten Tieren		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zutrittsverbot in gentechnische Laboratorien oder gentechnische Arbeitsbereiche der Sicherheitsstufen 2, 3 oder 4 (GenTSV)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Körperliche Belastungen, mechanische Einwirkungen</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen				
1. sie ohne mechanische Hilfsmittel				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder</li> <li>• gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. sie auf Beförderungsmitteln bzw. Flurförderfahrzeugen (wie z.B. PKW, LKW, Gärtnereifahrzeuge, Stapler) eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt, (Eine Beschäftigung „auf“ Beförderungsmitteln ist grundsätzlich dann anzunehmen, wenn der Anteil der Fahrzeit mehr als die Hälfte der Beschäftigungszeit ausmacht.)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Belastende Arbeitsumgebung</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen,				
die mit erheblicher psychischer Belastung einhergehen und/oder		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die mit geistiger und/oder körperlicher Ermüdung verbunden sind.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Physikalische Einwirkungen</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , 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.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als physikalische Einwirkungen sind im Sinne des vorhergehenden Satzes sind insbesondere zu berücksichtigen:				
Ionisierende Strahlung				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen (ohne Ausnahme)</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Zutritt in Kontrollbereichen i. S. d. Strahlenschutz-verordnung (StrlSchV)</li> <li>Kennzeichnung: „Radioaktiv – Kontrollbereich“</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Zutritt in Kontrollbereichen i. S. d. Röntgenverordnung (RöV)</li> <li>Kennzeichnung: „Röntgen – Kein Zutritt“</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht ionisierende Strahlung				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Magnetfelder Zutrittsverbot in Arbeitsbereiche mit Feldstärken größer 0,3 Tesla Kennzeichnung: „Warnung vor magnetischem Feld“</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen die Frau Hitze, Kälte und Nässe ausgesetzt ist oder sein kann		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen die Frau Erschütterungen und Vibrationen ausgesetzt ist oder sein kann		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen die Frau Lärm (Tages-Lärmexpositionspegel –LEX, 8h) über 80 dB(A) oder impulshaltigen Geräuschen (innerhalb von 0,5 s ein Anstieg um mind. 40 dB(A) ausgesetzt ist oder sein kann		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen**

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Gefahrstoffe</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gefahrstoffen, die als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Biologische Arbeitsstoffe / Gentechnische Arbeiten</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies gilt insbesondere auch für den Umgang der stillenden Frau mit Kindern in z.B. Kindertagesstätten.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:				
mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine unverantwortbare Gefährdung kann ausgeschlossen werden, wenn:				
die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz durch z.B. entsprechende Impfungen verfügt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Belastende Arbeitsumgebung</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, die mit				
die mit erheblicher psychischer Belastung einhergehen und/oder		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die mit geistiger und/oder körperlicher Ermüdung verbunden sind.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<b>Nicht zutreffend</b>			
<b>Physikalische Einwirkungen</b>		Handlungsbedarf		entfällt
		ja	nein	
Der Arbeitgeber darf eine <b>stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen</b> , 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.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als physikalische Einwirkungen sind im Sinne des vorhergehenden Satzes insbesondere zu berücksichtigen:				
Ionisierende Strahlung				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen (ohne Ausnahme)</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Zutritt in Kontrollbereichen i. S. d. Strahlenschutz-verordnung (StrlSchV)</li> <li>Kennzeichnung: „Radioaktiv – Kontrollbereich“</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kein Zutritt in Kontrollbereichen i. S. d. Röntgenverordnung (RöV)</li> <li>Kennzeichnung: „Röntgen – Kein Zutritt“</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht ionisierende Strahlung				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Magnetfelder Zutrittsverbot in Arbeitsbereiche mit Feldstärken größer 0,3 Tesla Kennzeichnung: „Warnung vor magnetischem Feld“</li> </ul>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 5. Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Festlegung der Schutzmaßnahmen

Werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung unverantwortbare Gefährdungen festgestellt, so hat der verantwortliche Vorgesetzte für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender **Rangfolge** zu treffen:

1. **Umgestaltung der Arbeitsbedingungen** (§ 9 Absatz 2 Mutterschutzgesetz).
2. **Arbeitsplatzwechsel** zum Schutz der schwangeren/stillenden Frau, wenn der verantwortliche Vorgesetzte durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausschließen kann oder die Umgestaltung hinsichtlich des Aufwands für ihn unzumutbar ist.
3. Nur wenn der verantwortliche Vorgesetzte keinen geeigneten Arbeitsplatz anbieten kann oder ein Wechsel für die Frau nicht zumutbar ist, kommt ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** nach § 12 Abs.1 Nr. 3 MuSchG in Betracht.

Die Beurteilung und Bewertung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz und § 10 Mutterschutzgesetz liefert folgendes Ergebnis:

- keine Schutzmaßnahmen** erforderlich – die Beschäftigung einer schwangeren/stillenden Frau ist ohne Einschränkungen möglich
- keine Änderung** der Arbeitszeit  
**keine Änderung** der Ausbildungs-/Praktikumszeiten
- Schutzmaßnahmen** erforderlich:
- eine **Umgestaltung der Arbeitsbedingungen**  
eine **Umgestaltung der Ausbildungs-/Praktikumsbedingungen**  
(konkrete Angaben in nachfolgender Tabelle)
- eine **Änderung der Arbeitszeit**  
eine **Änderung der Ausbildungs-/Praktikumszeiten**  
(konkrete Angaben in nachfolgender Tabelle)
- eine **Umsetzung** (konkrete Angaben in nachfolgender Tabelle)
- eine **teilweise Freistellung** von der Beschäftigung bzw. Tätigkeit  
eine **teilweise Freistellung** von der Ausbildung bzw. dem Praktikum  
(konkrete Angaben in nachfolgender Tabelle)
- eine **völlige Freistellung** von der Beschäftigung bzw. Tätigkeit  
eine **völlige Freistellung** von der Ausbildung bzw. dem Praktikum  
**(Beschäftigungsverbot nach §13 Abs.1 Nr. 3 MuSchG)**  
(konkrete Angaben in nachfolgender Tabelle)

<b>Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung</b>			
<b>Handlungsbedarf erforderlich</b> (Beschreibung der Maßnahme)	<b>Erledigung der Maßnahme durch</b> (Name)	<b>Erledigung der Maßnahme bis</b> (Termin)	<b>Wirksamkeitskontrolle durch / am</b> (Name / Datum)

**Die Gefährdungsbeurteilung ist bei Erkennen oder Auftreten weiterer Gefährdungen sowie bei neueren Erkenntnissen hinsichtlich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bzw. der Studierenden diesbezüglich anzupassen.  
Die Verpflichtung liegt bei dem für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlichen Vorgesetzten.**

## 6. Dokumentation und Verteiler

Das Original des Gefährdungsbeurteilungsbogens verbleibt beim zuständigen Vorgesetzten.  
Bei Bekanntwerden der Beschäftigung einer schwangeren/stillenden Frau ist ihr im Rahmen einer Information über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den erforderlichen Schutzmaßnahmen eine Kopie des ausgefüllten Gefährdungsbeurteilungsbogens auszuhändigen.  
Entsprechend dem nachfolgenden Verteilungsschlüssel sind die ausgefüllten und unterschriebenen Gefährdungsbeurteilungsbögen (anlasslose und anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung) entweder per Hauspost in einem verschlossenen Kuvert oder per Mail zu versenden:

	Meldung einer schwangeren/stillenden		
	Beschäftigten	Auszubildenden	Studierenden
Betriebsärztlicher Dienst der UR ( <a href="mailto:Betriebsarzt@uni-regensburg.de">Betriebsarzt@uni-regensburg.de</a> )	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Referat Sicherheitswesen der Verwaltung ( <a href="mailto:ingo.wolffram@uni-regensburg.de">ingo.wolffram@uni-regensburg.de</a> )	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Personalrat der UR ( <a href="mailto:personalrat.uni@uni-regensburg.de">personalrat.uni@uni-regensburg.de</a> )	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Personalabteilung (Abteilung III)-Bearbeiter ( <a href="mailto:Vorname.Name@uni-regensburg.de">Vorname.Name@uni-regensburg.de</a> )	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Studierendenkanzlei der UR ( <a href="mailto:studierendenkanzlei@ur.de">studierendenkanzlei@ur.de</a> )			<input checked="" type="checkbox"/>

## Anhang 1: Literaturhinweise und Informationsmaterial

### Staatliches Recht:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrArbSchV)
- Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 526
- Weitere spezifische Arbeitsschutzvorschriften und Regelwerke:  
<https://www.umwelt-online.de/regelwerk/index.htm>  
(Kostenloser Zugang von Arbeitsplatzrechnern mit IP-Kennung der Universität Regensburg über „Umwelt-Online-Login“)

### Regelwerke und Informationen der Unfallversicherungsträger:

- DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention
- Druckschriften und Broschüren der KUVB:  
<http://www.kuvb.de/>
- Regelwerke über Sicherheit und Gesundheitsschutz:  
<https://www.dguv.de/de/index.jsp>
- DGUV Information 213-850 „Sicheres Arbeiten in Laboratorien“

### Universitätsinterne Dienstanweisungen, organisatorische Regelungen und Informationen:

- Dienstanweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Brandschutzordnung (Teil A und B)
- Hausordnung
- Hinweise für werdende Mütter und deren Vorgesetzte an der Universität Regensburg
- Weitere hausinterne Dokumente auf der Homepage der Universität Regensburg: <http://www.ur.de/>
- Insbesondere auf der Homepage des Referats Sicherheitswesen:  
<http://www.uni-regensburg.de/technische-zentrale/abteilung-referate/sicherheitswesen-v-3/index.html>

### Sonstige Informationen

- Informationen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
  - „Leitfaden zum Mutterschutz“ für Beschäftigte, Studierende und Schülerinnen  
<https://www.bmfsfj.de/blob/94398/3b87a5363865637dd3bf2dd6e8ec87e0/mutterschutzgesetz-data.pdf>
  - „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“  
<https://www.bmfsfj.de/blob/121856/3d8fd9dbb5fbc19a27d37e8ec69e341b/mutterschutz---arbeitgeberleitfaden-data.pdf>

- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BMFSFJ)
  - Empfehlungen des Ausschusses für Mutterschutz zur Teilnahme von schwangeren und stillenden Schülerinnen und Studentinnen an Schulfahrten und Exkursionen  
[https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/fileadmin/content/Dokumente/MuSchE\\_01-2022 -  
Teilnahme von schwangeren oder stillenden Schuelerinnen und Studentinnen an Schulfahrten und Exkursionen.pdf](https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/fileadmin/content/Dokumente/MuSchE_01-2022_-_Teilnahme_von_schwangeren_oder_stillenden_Schuelerinnen_und_Studentinnen_an_Schulfahrten_und_Exkursionen.pdf)