



über  
Herrn Oberbürgermeister  
Sven Gerich

Ca 15/5  
f

Der Magistrat

über  
Magistrat

Stadtkämmerer,  
Dezernent für Schule und Kultur

und  
Frau Stadtverordnetenvorsteherin  
Christa Gabriel

Stadtrat Axel Imholz

an den Beteiligungsausschuss

25 . Mai 2018

***Betreff: Novellierung des Mutterschutzgesetzes  
Beschluss des Ausschusses für Frauen, Wirtschaft und Beschäftigung Nr. 0057 vom  
05.09.2017 (Vorlagen-Nr. 17-F-21-0081)***

Beschlusstext

Der Bundesrat hat am 21. Mai in zweiter Lesung dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts zugestimmt. Die Neuregelungen sollen im Wesentlichen ab dem 1. Januar 2018 gelten.

Unter anderem soll ein betriebliches Beschäftigungsverbot flexibler gehandhabt werden. Arbeitgeberinnen sollen in Zukunft das Gefährdungspotenzial eines konkreten Arbeitsplatzes einschätzen. Die Arbeitsbedingungen müssen eine Gefährdung für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen ausschließen, bzw. minimieren. Nur wenn dies nicht erreicht werden kann und ein alternativer Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann, soll ein betriebliches Beschäftigungsverbot greifen.

Der Ausschuss möge beschließen:

Der Magistrat wird gebeten,  
zu den Auswirkungen der Novellierung des Mutterschutzgesetzes ab dem 1. Januar 2018 auf die Situation der Arbeitnehmerinnen der Landeshauptstadt Wiesbaden und der kommunalen Unternehmen, insbesondere bezüglich des betrieblichen Beschäftigungsverbots, zu berichten.

### Berichtstext (des Dezernates)

Zur Feststellung der Auswirkungen der Novellierung des Mutterschutzgesetzes auf die Situation der Arbeitnehmerinnen der LHW und der kommunalen Gesellschaften, insbesondere bezüglich des betrieblichen Beschäftigungsverbots, wurden bei sämtlichen Mehrheitsgesellschaften Abfragen durchgeführt.

#### Folgende Berichte der Gesellschaften:

Die **WV Wiesbaden Holding GmbH** verfügt ausschließlich über Büroarbeitsplätze. Alle Arbeitsplätze sind (gemäß der Arbeitsstättenrichtlinie) eingerichtet und weisen- der Einschätzung der Gesellschaft nach- keine Gefährdungspotentiale im Sinne des Mutterschutzgesetzes auf.

Die **ESWE Versorgungs AG** beachtet und setzt die gesetzlichen Mutterschutzvorgaben zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und dem Leistungsrecht um. Es werden nach Mitteilung der Schwangerschaft, vereinzelt erforderliche Schutzmaßnahmen umgesetzt, welche anhand einer im Vorfeld erstellten Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind.

Als Grundlage für die Beurteilung der Gefährdung wird der Arbeitgeber vom Betriebsarzt, Dr. Emmerich sowie der Stabstelle Arbeitssicherheit unterstützt. Aktuell wird die bestehende Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung überprüft, angepasst und anschließend zur Beschlussfassung im Arbeitssicherheitsausschuss vorgelegt.

Zu Konsequenzen der Arbeitsplatzgestaltung führt der Arbeitgeber individuelle Gespräche mit den schwangeren Arbeitnehmerinnen durch und dokumentiert diese. Folglich wird der gesetzliche Anspruch auf mutterschutzgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber verfolgt. Bei besonderen, individuellen, ärztlich bescheinigten Beeinträchtigungen beachtet der Arbeitgeber eine mutterschutzgerechte Anpassung und leistet Abhilfe. Der Arbeitgeber ist bei der Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen auf die frühzeitige Information über die Schwangerschaft durch die Arbeitnehmerin angewiesen.

Das Gefährdungspotenzial der konkreten Arbeitsplätze schätzt der Arbeitgeber zunächst unverändert ein. Die Änderungen im Gesetz bezüglich der Ausdehnung des Schutzbereiches (insbesondere Heimarbeiter, Hausangestellte, Schülerinnen und Studenten) betrifft den Arbeitgeber rudimentär, bis gar nicht.

Der Ausschluss von allen Gefährdungen wird vom Arbeitgeber angestrebt. Bei keiner gänzlichen Ausschlussmöglichkeit wird, soweit möglich, die Verringerung versucht. Bei dem Arbeitgeber sind Schwangere sowie stillende Arbeitnehmerinnen fast ausnahmslos im bürobezogenen Umfeld tätig. Es bestehen daher keine Gefährdungssituationen, wie beispielhaft im produzierenden Gewerbe.

Bei dem **Wasserversorgungsbetrieb (WLW)** werden noch die genauen Modalitäten der Vorab-Gefährdungsbeurteilung mit allen Beteiligten abgestimmt. Zum Ausschluss bzw. zur Minimierung von Gefährdungen der Arbeitsbedingungen führt der Arbeitgeber im konkreten Einzelfall bereits eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung in Abstimmung mit der Arbeitssicherheit durch.

Die ESWE Verkehrs GmbH beurteilt eine vorliegende Gefährdung am Arbeitsplatz durch Ihre betriebseigene Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Gefährdungsbeurteilung wird künftig gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der zuständigen Führungskraft und der schwangeren Arbeitnehmerinnen in einem gemeinsamen Gespräch unter Beteiligung der Personalabteilung durchgeführt.

Als Grundlage für die Beurteilung der Gefährdung verwendet der Arbeitgeber eine vom Regierungspräsidium Darmstadt zur Verfügung gestellte Checkliste.

Bei einer festgestellten Gefährdung prüft der Arbeitgeber, inwieweit die Gefährdung durch den Einsatz technischer Hilfsmittel oder Umorganisation des Arbeitsablaufes ausgeschlossen werden kann.

Bei keinem Ausschluss der Gefährdungsmöglichkeit, wird im Einzelfall der Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz - auch auf einer Überhangstelle - geprüft. Nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten käme ein betriebliches Beschäftigungsverbot in Betracht.

Im Verwaltungsbereich stuft der Arbeitgeber die Gefährdung niedrig ein und ermöglicht somit einen Verbleib in der Tätigkeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist.

Dagegen wird in den Bereichen Omnibusfahrdienst und Fahrausweisprüfung eine weitere Ausübung der Tätigkeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist als sehr unwahrscheinlich eingestuft. Insbesondere die mögliche Gefährdung durch Verkehrsunfälle oder Übergriffe können vom Arbeitgeber nicht ausgeschlossen werden. Auch hier kann die Arbeit nicht zu jederzeit unterbrochen und zum Ausruhen genutzt werden. Hier wird ggf. die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz auf dem Betriebsgelände erforderlich.

Im Werkstattbereich bestehen Gefährdungen beim Heben von Lasten und beim Einatmen von Dämpfen. In diesem Bereich organisiert der Arbeitgeber die Arbeit um, sodass die Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft von diesen Tätigkeiten befreit werden. Bei weiteren bzw. nicht ausschließbaren oder nicht reduzierbaren Gefährdungen wird nach anderweitiger Einsatzmöglichkeit gesucht.

Die TriWiCon sowie deren Tochtergesellschaften (Rhein Main Congress Center, Kurhaus Wiesbaden GmbH, Wiesbaden Marketing GmbH) haben bereits Gefährdungspotenziale untersucht.

Der Arbeitgeber konnte die Risiken minimieren bzw. ausschließen. Die Anpassungen der Arbeitsplätze werden durch kontinuierliche Begehungen von einer sicherheitstechnischen Betreuung gewährleistet.

Nach Kenntnisnahme der Schwangerschaft werden zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen und einem möglichen Beschäftigungsverbot ein Betriebsarzt sowie sicherheitstechnisches Betreuungspersonal von Beginn an herangezogen. Die empfohlenen Schutzmaßnahmen werden umgehend umgesetzt. Die Mitarbeiterschaft wird durch „Aushangspflichtige Gesetze“ und aktuelle Themen zum Gesundheitsschutz laufend informiert und aufgeklärt.

Die TriWiCon hat ihre Arbeitsplätze analysiert und stuft die Gefährdungspotenziale eher als gering ein.

Die Altenhilfe Wiesbaden (AHW) GmbH führt eine abstrakte Gefährdungsbeurteilung der einzelnen Tätigkeitsbereiche mit einer Übergangsfrist bis zum 31.12.2018 durch. Zur Gefährdungsbeurteilung wird die Arbeitssicherheit MediTüV beauftragt.

Nach Kenntniserlangung einer Schwangerschaft, holt der Arbeitgeber künftig eine individuelle Gefährdungsbeurteilung am konkreten Arbeitsplatz durch den betriebsärztlichen Dienst ein. Schutzmaßnahmen leiten sich aus der generellen und individuellen Gefährdungsbeurteilung ab. Eine Weiterbeschäftigung wird angestrebt, sofern die gebotenen Schutzmaßnahmen umsetzbar sind.

Die Bürgersolaranlagen Wiesbaden GmbH beschäftigt keine weiblichen Bediensteten.

Keine Auswertungen wurden von folgenden Gesellschaften erhalten:

- WIM Wiesbadener Immobilienmanagement GmbH
- GeWeGe Wohnungsgesellschaft GmbH
- GWW Wiesbadener Wohnbaugesellschaft GmbH
- WiBau GmbH
- SEG Stadtentwicklungsgesellschaft GmbH
- WITCOM GmbH
- ELW Entsorgungsbetriebe der LHW
- WJW Wiesbadener Jugendwerkstatt GmbH
- MBA GmbH
- EGW Gesellschaft für ein gesundes Wiesbaden mbH
- HSK Kliniken GmbH
- HSK Pflege GmbH
- EXINA GmbH

Von sämtlich angeschriebenen Mehrheitsgesellschaften sind ausschließlich 7 Auswertungen übermittelt worden.

Mit freundlichen Grüßen



Axel Imholz

Anlage

Beschluss Nr. 0057 zur Vorlagen-Nr. 17-F-21-0081



Die Stadtverordnetenversammlung  
- Ausschuss für Frauen, Wirtschaft und  
Beschäftigung -

Tagesordnung I Punkt 4 der öffentlichen Sitzung am 5. September 2017

Vorlagen-Nr. 17-F-21-0081

**Novellierung des Mutterschutzgesetzes**

- Gemeinsamer Antrag der Fraktionen von SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom  
14.08.2017

Der Bundesrat hat am 12. Mai in zweiter Lesung dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts zugestimmt. Die Neuregelungen sollen im Wesentlichen ab dem 1. Januar 2018 gelten.

Unter anderem soll ein betriebliches Beschäftigungsverbot flexibler gehandhabt werden. ArbeitgeberInnen sollen in Zukunft das Gefährdungspotenzial eines konkreten Arbeitsplatzes einschätzen. Die Arbeitsbedingungen müssen eine Gefährdung für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen ausschließen, bzw. minimieren. Nur wenn dies nicht erreicht werden kann und ein alternativer Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann, soll ein betriebliches Beschäftigungsverbot greifen.

Der Ausschuss möge beschließen:

Der Magistrat wird gebeten,  
zu den Auswirkungen der Novellierung des Mutterschutzgesetzes ab dem 1. Januar 2018 auf die Situation der Arbeitnehmerinnen der Landeshauptstadt Wiesbaden und der kommunalen Unternehmen, insbesondere bezüglich des betrieblichen Beschäftigungsverbots, zu berichten.

---

**Beschluss Nr. 0057**

Der Antrag wird angenommen.

Der Ausschuss für Frauen, Wirtschaft und Beschäftigung erwartet den Bericht vor der Sommerpause 2018 (Sitzung am 12.06.2018):

Frau Stadtverordnetenvorsteherin  
mit der Bitte um Kenntnisnahme  
und weitere Veranlassung

Wiesbaden, .09.2017

Schuchalter-Eicke  
Vorsitzende

Die Stadtverordnetenvorsteherin

Wiesbaden, .09.2017

Dem Magistrat  
mit der Bitte um Kenntnisnahme  
und weitere Veranlassung

Gabriel  
Stadtverordnetenvorsteherin

Der Magistrat  
- 16 -

Wiesbaden, .09.2017

Dezernate I und VI  
mit der Bitte um weitere Veranlassung

Gerich  
Oberbürgermeister