

## A Gesetzliche Grundlagen

Für schwangere und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis, aber auch für andere Frauen, wie z. B. Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Die schwangere oder stillende Frau soll dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag bzw. dass sie stillt, sobald wie möglich mitteilen (§15 MuSchG). Nur dann kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

## B Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

### Schwangerschaftsmeldung an die Aufsichtsbehörde

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat das zuständige Regierungspräsidium (RP, siehe Adressenliste) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt. Ein Vordruck für die Benachrichtigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin an das RP und weiteres Informationsmaterial ist im Internet unter <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutz> zu finden.

### Grundlegende Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Voraus für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind an diesem Arbeitsplatz oder in diesem Bereich ausgesetzt ist oder sein kann (s. Flyer „Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz“).

### Konkrete Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG

Sobald eine Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin unverzüglich die konkret erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren. Dabei hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen des MuSchG zu beachten, so dass eine unverantwortbare Gefährdung der Frau und des

Kindes ausgeschlossen wird. Hierbei sollte er/sie sich Unterstützung bei den innerbetrieblichen Experten (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/Betriebsärztin) holen. Die Frau darf nur diejenigen Tätigkeiten ausüben, für die die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die schwangere oder stillende Frau über das Ergebnis der GFB und über die sich für sie daraus ergebenden erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren und der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

### Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Falls die Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder des Kindes ergibt, so muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Arbeitsbedingungen umgestalten. Ist dies nicht möglich oder wegen des unverhältnismäßigen Aufwands nicht sinnvoll, ist die betroffene Arbeitnehmerin auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen. Ist auch eine Umsetzung nicht möglich oder nicht sinnvoll, bleibt als letzte Konsequenz nur die Freistellung (§ 13 MuSchG).

Auch eine teilweise Freistellung ist möglich. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen - also Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Umsetzung oder Freistellung - hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin von sich aus und in eigener Verantwortung zu treffen; hierzu bedarf es keines Attests des/der Gynäkologen/in, des Hausarztes/der Hausärztin oder eines anderen Arztes/einer anderen Ärztin und auch keiner behördlichen Feststellung.

Wenn nach ärztlichem Zeugnis durch die Fortdauer der Tätigkeit die Gesundheit der schwangeren Frau oder des Kindes gefährdet ist, darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Frau nicht weiter auf dem Arbeitsplatz beschäftigen (§ 16 Abs. 1 MuSchG).

## C Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote

Für schwangere und stillende Frauen an Bedientheken ergeben sich Tätigkeitseinschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

### 1. Verbot der Nachtarbeit (§ 5 Abs. 1 MuSchG)

zwischen 20.00 und 6.00 Uhr. Ausnahmen sind auf Antrag möglich.

### 2. Verbot der Mehrarbeit (§ 4 Abs. 1 MuSchG)

Höchstgrenze der Arbeitszeit:

8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche für Minderjährige,

8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche für Volljährige.

Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden.

### 3. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 Abs. 1 MuSchG)

Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist zulässig, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (kann jederzeit widerrufen werden),
- eine Ausnahme nach § 10 ArbZG zugelassen ist,
- in jeder Woche ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

### 4. Gestaltung von Ruhemöglichkeiten (§ 9 Abs. 3 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er/Sie hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

### 5. Gefährdung durch körperliche Belastungen und erhöhte Unfallrisiken (§ 11 Abs. 5 MuSchG)

Schwangere Frauen dürfen insbesondere nicht beschäftigt mit Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden,
- sie nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen und diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
- sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,

- sie erhöhten, unverantwortbaren Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszuleiten, ausgesetzt sind.

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 5 Punkt 1 entspricht.

Unter dem Begriff „ständig stehen“ ist ein längeres bewegungsarmes Stehen an einem Platz sowie Stehen mit eingeschränkter Bewegungsmöglichkeit aufzufassen.

Zum Beispiel ist bei Verkaufstheken darauf zu achten, dass Gegenstände aus dem Auslagebereich unter zu Hilfenahme eines Greifwerks entnommen bzw. eingebracht werden. Bei dieser Arbeitshaltung ist die auftretende Hebelwirkung nicht zu unterschätzen.

#### D Hinweise

Schwangere und stillende Frauen haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anspruch auf Zahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts (§§ 18 und 21 MuSchG). Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen am U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil. Danach kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Leistungen, die er/sie nach MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen oder der Minijob-Zentrale geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen und die MinijobZentrale.

Mögliche Ansprechpartner bei offenen Fragen zum Einsatz schwangerer und stillender Frauen sind die Betriebsärztin/der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und die Aufsichtsbehörde.

#### Aufsichtsbehörden in Hessen

| Anschrift  | Aufsichtsbezirke   |
|--|--|
| Regierungspräsidium Darmstadt<br>Wilhelminenstraße 1-3<br>64283 Darmstadt<br>Tel.: 06151-12 4001<br><a href="mailto:arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de">arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de</a> | Kreise Bergstraße,<br>Offenbach, Groß-<br>Gerau, Darmstadt-<br>Dieburg, Odenwald-<br>kreis, Stadt Darmstadt                        |
| Regierungspräsidium Darmstadt<br>Gutleutstr. 114<br>60327 Frankfurt am Main<br>Tel.: 069-2714-0<br><a href="mailto:arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de">arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de</a>  | Main-Kinzig-Kreis,<br>Wetteraukreis<br>Städte Frankfurt<br>und Offenbach   |
| Regierungspräsidium Darmstadt<br>Simone-Veil-Str. 5<br>65197 Wiesbaden<br>Tel.: 0611-3309-2545<br><a href="mailto:arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de">arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de</a>   | Main-Taunus-Kreis,<br>Rheingau-Taunus-<br>Kreis, Hochtaunus-<br>kreis, Stadt Wiesba-<br>den  |
| Regierungspräsidium Gießen<br>Liebigstraße 14 - 16<br>35390 Gießen<br>Tel.: 0641-303-3237<br><a href="mailto:arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de">arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de</a>            | Kreise Gießen und<br>Marburg-Biedenkopf,<br>Vogelsbergkreis  |
| Regierungspräsidium Gießen<br>Gymnasiumstr. 4<br>65589 Hadamar<br>Tel.: 0641-303-8600<br><a href="mailto:poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de">poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de</a>                        | Kreis Limburg-<br>Weilburg und<br>Lahn-Dill-Kreis  |
| Regierungspräsidium Kassel<br>Am Alten Stadtschloss 1<br>34117 Kassel<br>Tel.: 0561-106-2788<br><a href="mailto:arbeitsschutz@rpks.hessen.de">arbeitsschutz@rpks.hessen.de</a>                         | Stadt Kassel,<br>Kreise Kassel, Fulda,<br>Waldeck-Frankenberg<br>Hersfeld-Rotenburg,<br>Werra-Meißner-Kreis,<br>Schwalm-Eder-Kreis |

#### Herausgeber:

Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a  
65187 Wiesbaden  
[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)  
[www.arbeitswelt.hessen.de](http://www.arbeitswelt.hessen.de)

#### Redaktion und Erstellung:

Frank Heldt  
Gesamtverantwortlich: Alice Engel  
Druck: Hausdruckerei  
Stand: März 2020

# Mutterschutz an Bedientheken