

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 zu finden unter:

<http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutz>

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. Ausführliche Informationen zur grundlegenden und konkreten GFB sowie zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen finden Sie im Flyer „Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz“.

Generelle und individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Ausführliche Informationen zu Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten finden Sie im Flyer „Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz“.

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 in Arztpraxen und vergleichbaren Einrichtungen 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 sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,
- ein erhöhtes, unverantwortbares Verletzungsrisiko durch Personen besteht,
- sie erhöhten, unverantwortbaren Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, ausgesetzt sind.

6. Ionisierende und nicht ionisierende Strahlung

Es besteht ein generelles Beschäftigungsverbot im Sperrbereich. Tätigkeit im Kontrollbereich ist nur bei ausdrücklicher Erlaubnis des Strahlenschutzverantwortlichen und Sicherstellung der arbeitswöchentlichen Kontrolle und Dokumentation der Organdosis der Gebärmutter und Einhaltung des besonderen Grenzwertes erlaubt. Eine innere berufliche Strahlenexposition ist auszuschließen (vgl. Strahlenschutzverordnung).

Kein Einsatz im Magnetraum eines MRT. Die Beschäftigung im Schaltraum eines MRT ist möglich.

7. Gefahrstoffe (§§ 11 Abs. 1 und 12 Abs. 1 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Beim sachgerechten Umgang mit Gefahrstoffen ohne Hautresorption und unter Einhaltung vorhandener Grenzwerte ist eine Weiterbeschäftigung schwangerer oder stillender Frauen möglich (mit Ausnahme der in der TRGS 900 mit „Z“ gekennzeichneten Stoffe, wie z.B. Halothan).

Hinweise auf Gefahrstoffe finden sich auf Produktverpackungen und den mitgelieferten Sicherheitsdatenblättern.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten Arbeitsplatzgrenzwerte und biologischen Grenzwerte sind zu berücksichtigen.

8. Infektionsgefährdungen (§§ 11 Abs. 2 und 12 Abs. 2 MuSchG)

Tätigkeiten, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung durch Krankheitserreger besteht, dürfen von schwangeren und stillenden Frauen nicht ausgeübt werden.

Infektionskrankheiten oder deren Behandlung können sowohl für die schwangere oder stillende Frau als auch für das Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Die Risiken können durch Tragen geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen, wie z. B. Handschuhe, Mundschutz, Schutzbrille, Kittel minimiert werden. Dabei ist zu beachten, dass die schwangere oder stillende Frau bei allen Tätigkeiten

gefährdet ist, bei denen die Schutzwirkung der persönlichen Schutzausrüstung aufgehoben werden kann (z. B. Arbeiten mit schneidenden, stechenden, zerbrechlichen und rotierenden Werkzeugen und Geräten). Werden ausnahmslos stichsichere Injektionssysteme verwendet, ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung damit möglich.

Dies bedeutet, dass z. B. folgende Tätigkeiten nicht ausgeführt werden dürfen:

Notfallmaßnahmen, die eine konsequente Anwendung der einschlägigen Schutzvorschriften nicht gewährleisten, Injektionen, Infusionen, Punktionen, Operationen und Endoskopien, sofern durch stechende und schneidende Werkzeuge Verletzungs- und Infektionsgefahr besteht.

Eine erhöhte Infektionsgefährdung besteht insbesondere auch in folgenden Bereichen:

Endoskopie, Dialyse, Kinderarztpraxen, medizinische Laboratorien mit infektiösem Material, unreine Seiten von Sterilisations- bzw. Desinfektionseinheiten und Wäschereien.

Durch Impfangebote des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge können Beschäftigungsverbote ggf. vermieden werden.

Ergänzende Informationen finden sich in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und in den Impfempfehlungen der ständigen Impfkommision (STIKO) (Webseite www.rki.de).

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 Minijob-Zentrale.

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

Arbeitsschutzbehörden in Hessen

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

Herausgeber:

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung:

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

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Mutterschutz in Arztpraxen