

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>

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 infor-

mieren 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 im Hotel- und Gaststätten-gewerbe 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 Unfallrisiken (§11 Abs. 5 MuSchG)

Schwangere Frauen dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden 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 auszugleiten, ausgesetzt sind,
- Arbeiten mit enger Zeitvorgabe ausgeführt werden müssen (z.B. Zimmerreinigung).

6. Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (§ 11 Abs. 3 MuSchG)

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

- Bei länger andauernder Beschäftigung in Arbeitsräumen mit einer Lufttemperatur über +26°C kann es zu einer unverantwortbaren Gefährdung durch Hitze kommen (z. B. Hitzestau an Kochstellen und Abstrahlung von Spülmaschinen, Backöfen, Konvektomat). Der Arbeitgeber hat hier zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen.
- Von einer unverantwortbaren Gefährdung durch Lärm wird ausgegangen bei impulshaltigen Geräuschen oder wenn der Beurteilungspegel am Arbeitsplatz über 80 dB(A) beträgt (z. B. in Discotheken) oder der Lärm unerwartete Impulse mit über 40 dB(A) Anstieg in 0,5 Sekunden beinhaltet. Unvorhersehbare impulshaltige Geräusche können einen Schreckeffekt verursachen, der die schwangere Frau gefährden kann. Lärmspitzen

können vor allem im Bereich von Bandspülmaschinen auftreten. Erschütterungen (Schwingungen) können z. B. bei Knet- und Rührmaschinen oder in Discotheken auftreten.

7. Gefahrstoffe und Tabakrauch (§§ 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.

Gefährdungen können sich z.B. ergeben beim Umgang mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln.

Beim sachgerechten Umgang mit Gefahrstoffen ohne Hautresorption und unter Einhaltung der Grenzwerte ist eine Weiterbeschäftigung schwangerer oder stillender Frauen möglich. Hinweise auf Gefahrstoffe finden sich auf Produktverpackungen und den mitgelieferten Sicherheitsdatenblättern.

Im Tabakrauch kommen eine Vielzahl gefährlicher chemischer Verbindungen in Partikel- sowie Gasform vor, die von Aktiv- sowie auch von Passivrauchern über die Lunge aufgenommen werden.

Ein großer Teil dieser Substanzen ist für den Menschen gesundheitsschädlich, zahlreiche Verbindungen sind Krebs erzeugend oder stehen im Verdacht, ein Krebs erzeugendes Potential zu besitzen.

Für schwangere und stillende Frauen besteht deshalb ein Beschäftigungsverbot für das Passivrauchen. Sie dürfen den schädlichen Einwirkungen von Tabakrauch nicht ausgesetzt sein.

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.

Aufsichtsbehörden in Hessen

Anschrift	Aufsichtsbezirke
Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitschutz-darmstadt@rpd.hessen.de	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß- Gerau, Darmstadt- Dieburg, Odenwald- kreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitschutz-frankfurt@rpd.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus- Kreis, Hochtaunus- kreis, Stadt Wiesba- den
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de	Kreis Limburg- Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitschutz@rpk.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 Hotels und Gaststätten