



Allgemeines

Zum Schutz der werdenden Mutter vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen.

Grundsätzlich verpflichtet das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG-) den Arbeitgeber in Eigenverantwortung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Außerdem muss der Arbeitgeber nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsplatzverordnung - MuSchArbPlVO-) rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Verfahren oder Arbeitsbedingungen gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Der Arbeitgeber hat die werdende Mutter, die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ggf. den Betriebs-, Personalrat oder die Mitarbeitervertretung über das Ergebnis der Beurteilung zu unterrichten. Ergibt die Beurteilung, dass die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerin gefährdet ist, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Gefahren
ermitteln

Schutzmaßnahmen
festlegen

Verantwortung
des
Arbeitgebers

Spezifische Gefährdung

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeit-gebern und Arbeitnehmerinnen helfen, spezifische Gefährdungen werdender Mütter zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen und die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen.

Einzelne Bereiche

Einschränkung/ Verbot

Beschäftigung auf Beförderungsmittel

Die Beschäftigung werdender Mütter auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft ist unzulässig und führt somit zu einem generellen Beschäftigungsverbot.

Nach herrschender Rechtsauffassung besteht nicht nur dann dieses Beschäftigungsverbot, wenn eine Tätigkeit z.B. als Lastkraftwagen-, Omnibus-, Straßenbahn-, Taxifahrerin, Kontrolleurin, Begleitpersonal, Stewardess wahrgenommen wird, sondern auch dann, wenn eine Tätigkeit z.B. als Verkaufsfahrerin, Automatenbestückerin, Ausfahrerin für Arzneimittel, Vertreterin, Pharmareferentin oder Ernährungsberaterin ausgeübt und die Beschäftigung schwerpunktmäßig oder während eines bedeutenden Teils der täglichen Arbeitszeit auf einem Beförderungsmittel durchgeführt wird, somit der Gesamttätigkeit eine entscheidende Bedeutung gibt.

Eine Beschäftigung "auf" Beförderungsmitteln ist grundsätzlich dann anzunehmen, wenn der Anteil der Fahrzeit mehr als die Hälfte der Beschäftigungszeit ausmacht.

Beschäftigung mit Beförderungsmittel

Bei Fahrzeiten, deren Anteil weniger als die Hälfte der Beschäftigungszeit ausmacht, ist von einer Beschäftigung "mit" Beförderungsmitteln auszugehen. Dies liegt in der Regel bei Tätigkeiten z.B. im ambulanten Pflegedienst und auf Sozialstationen vor.

Eine Beschäftigung mit Beförderungsmitteln ist daher während der Schwangerschaft möglich.

Ob für werdende Mütter eine Fahrtätigkeit, deren Anteil weniger als die Hälfte der täglichen Beschäftigungszeit ausmacht, während der Schwangerschaft individuell zumutbar ist, stellt eine Einzelfallentscheidung dar. In Zweifelsfällen ist das Zeugnis eines Arztes beizuholen und ggf. ein individuelles Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Der behandelnde Arzt kann ein individuelles Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

In der Gesamtbetrachtung und Bewertung, ob eine Gefährdung oder die Möglichkeit einer Gefährdung von Mutter oder Kind besteht und damit die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden darf, sind grundsätzlich alle Risiken, d. h. Vielzahl und Kombinationen von Gefährdungsmöglichkeiten und Belastungen unter Berücksichtigung individueller physischer und psychischer Verhältnisse der Frau einzubeziehen.

Dabei sind folgende Kriterien von Bedeutung:

- Konstitution der werdenden Mutter,

Tätigkeit „mit“

Beschäftigungs-
verbot

Kriterien
beachten

Kriterien beachten

- tägliche Kilometerleistung (max. 200 km),
- Zahl der Kundenbesuche (z.B. Besuch einer vorgeschriebenen Anzahl von Kunden),
- Häufigkeit des Ein- und Aussteigens aus dem Fahrzeug,
- zusätzliche Belastungen durch Be- und Entladungstätigkeiten oder durch das Mitführen schwerer Musterkollektionen bzw. Arbeitsunterlagen,
- witterungsbedingte Belastungen durch Hitze, Kälte, Schnee und Eisglätte, allgemein erhöhte Stresssituation im Straßenverkehr,
- technische Ausstattung des Fahrzeugs (z.B. Klimaanlage, Servolenkung, ABS),
- Zwangshaltung, Anlegen von Sicherheitsgurten.

Zu ergreifende Maßnahmen

Arbeitsplatzwechsel / Freistellung

Arbeitsplatzwechsel
Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder ggf. der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel zu treffen. Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch die Zustimmung der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Mutterschutz gilt das Risikominimierungsgebot in besonderem Maße; so bedürfen werdende Mütter in einigen Fällen einen über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutz. Dabei sind auch Risiken zu berücksichtigen, die durch Unachtsamkeiten, Arbeitsplatzbedingungen und besondere Belastungen, wie Zeitdruck, Notfall, Personalknappheit etc. entstehen.

Hinweis:

Wenn werdende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren (vgl. § 11, Abs. 1 MuSchG).

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichgesetz – AAG) vom 22.12.2005 nehmen ab dem 01.01.2006 alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil. Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.

3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei den zuständigen Krankenkassen (z. B. AOK, IKK, Betriebskrankenkassen, Ersatzkassen) zu beantragen. Nähere Auskünfte erteilen diese Kassen auf Anfrage.

Ansprechpartner und weitere Informationen

Ihr Gewerbeaufsichtsamt

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt sowie die rechts aufgeführten Dienststellen der Gewerbeaufsicht gern zur Verfügung

Ihre Ansprechpartner: Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

- ↳ **GAA Braunschweig**
Petzvalstraße 18
38104 Braunschweig
Tel/Fax: 0531/37006-0/-80
e-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Celle**
Im Werder 9
29221 Celle
Tel/Fax: 05141/755-0/-88
e-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Cuxhaven**
Eifenweg 15/17
27474 Cuxhaven
Tel/Fax: 04721/506-200/-260
e-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Emden**
Brückstraße 38
26725 Emden
Tel/Fax: 04921/9217-0/-58
e-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Göttingen**
Alva-Myrdal-Weg 1
37085 Göttingen
Tel/Fax: 0551/5070-01/-250
e-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Osnabrück**
Johann-Domann-Straße 2
49080 Osnabrück
Tel/Fax: 0541/5035-00/-01
e-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Hannover**
Am Listholze 74
30177 Hannover
Tel/Fax: 0511/9096-0/-199
e-Mail: Poststelle@gaa-h.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Hildesheim**
Goslarische Str. 3
31134 Hildesheim
Tel/Fax: 05121/163-0/-99
e-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Lüneburg**
Auf der Hude 2
21339 Lüneburg
Tel/Fax: 04131/15-1400/-1401
e-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
- ↳ **GAA Oldenburg**
Theodor-Tantzen-Platz 8
26122 Oldenburg
Tel/Fax: 0441/799-0/-2700
e-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de

ZUS.BiO

Herausgeber:
ZUS BiO, Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen, Informations- u. Öffentlichkeitsarbeit im GAA Göttingen
Alva-Myrdal-Weg 1, 37085 Göttingen

Tel.: 0551/5070-01
FAX: 0551/5070-250

E-Mail:
zubioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Gestaltung: ZUS.BiO
Ulrich Coutelle

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover

Stand: Juli 2007

unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung damit möglich.

- Pflege von Patienten, die Infektionsüberträger sind, wenn das Infektionsrisiko für die schwangere Pflegekraft durch Schutzmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden kann.

Durch Impfangbote des Arbeitgebers können Beschäftigungsverbote ggf. vermieden werden. Ergänzende Informationen finden sich in den Impfeempfehlungen der ständigen Impfkommission (STIKO) (Webseite www.rki.de) und im Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 42 zu Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung.

7. Individuelles Beschäftigungsverbot

Wenn nach ärztlichem Zeugnis durch die Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet ist, darf der Arbeitgeber die Frau nicht weiter auf dem Arbeitsplatz beschäftigen (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

D. Hinweise

Schwangere oder Stillende haben trotz Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anrecht auf Zahlung des Arbeitsentgeltes gem. §§ 11 und 14 MuSchG. Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeber am U2 – Verfahren nach dem Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen teil. Danach kann der Arbeitgeber Leistungen, die er nach §§ 11 und 14 MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

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

Bei Fragen kann Ihre zuständige Arbeitsschutzbehörde Auskunft geben:

Anschrift	Telefon	Aufsichtsbezirk
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt Rheinstr. 62 64295 Darmstadt	06151/ 12-4001	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau und Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt Gutfleutstr. 114 60327 Frankfurt	069/ 2714-0	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Städte Frankfurt und Offenbach, Flughafen Frankfurt
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden	0611/ 3309-0	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hoch-Taunus-Kreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Abt. Arbeitsschutz und Inneres Südanlage 17 35390 Gießen	0641/ 303-0	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Abt. Arbeitsschutz und Inneres Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar	06433/ 86-0	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Abt. Umwelt- und Arbeitsschutz Steinweg 6 34117 Kassel	0561/ 106-2788	Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, Weira-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Stadt Kassel
Regierungspräsidium Kassel Abt. Umwelt- und Arbeitsschutz Hubertusweg 19 36251 Bad Hersfeld	06621/ 406 930	Kreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg

Impressum

Herausgeber: Hessisches Sozialministerium
Dostojewskistr. 4; 65187 Wiesbaden
www.sozialministerium.hessen.de
Redaktion: Anna Rommelfanger,
Dr. Christian Peter (verantwortlich)
Stand: September 2010

A. Gesetzliche Grundlagen

Für werdende und stillende Mütter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Gesetzgeber zahlreiche Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz vor Gefahren, Überforderung und der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Regelungen zum Schutz werdender und stillender Mütter finden sich insbesondere in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen (§ 5 MuSchG). **Nur dann** kann der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

B. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Regierungspräsidenten (RP, siehe Adressenliste) die Schwangerschaft der Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Formblätter für die Mitteilung sind beim RP oder auf der Webseite www.arbeitschutz-hessen.de erhältlich.

Jeder Arbeitgeber ist nach § 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber rechtzeitig eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen muss. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt, und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung. Über das Ergebnis der Beurteilung sind die werdende Mutter (bzw. stillende Mutter) sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten (§§ 1, 2 MuSchArbV).

Falls die Arbeitsplatzbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen umgestalten. Ist dies nicht möglich, ist die betroffene Arbeitnehmerin auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen oder als letzte Konsequenz ganz von der Arbeit freizustellen (§§ 1 und 3 MuSchArbV).

C. Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote

Für die Tätigkeit schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen in der **häuslichen Krankenpflege** ergeben sich Tätigkeitseinschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. Diese gelten für alle werdenden und stillenden Mütter, unabhängig von ihrer Berufsbezeichnung. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

1. **Verbot der Nachtarbeit** (§ 8 Abs. 1 MuSchG) zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.
2. **Verbot der Mehrarbeit** (§ 8 Abs. 1 und 2 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.

3. **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 8 MuSchG) Die Punkte 1 - 3 gelten auch für Bereitschafts-, Ruf- und Notdienste.

4. Tätigkeiten mit besonderer physischer Belastung und erhöhten Unfallrisiken

Werdenden Müttern darf keine schwere körperliche Arbeit wie z.B. Heben und Tragen von Patienten oder Lasten zugemutet werden. Werdende Mütter 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 ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- ein erhöhtes Verletzungsrisiko durch Personen besteht,
- sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszuliefern, ausgesetzt sind.

5. Gefahrstoffe

Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert oder biologische Grenzwert überschritten wird (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV)

und wenn Hautresorption nicht ausgeschlossen werden kann.

Beim sachgerechten Umgang mit Gefahrstoffen ohne Hautresorption und unter Einhaltung der Grenzwerte ist eine Weiterbeschäftigung werdender oder stillender Mütter möglich.

Beim Umgang mit krebserzeugenden, fruchtchädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen wird zwischen werdenden und stillenden Müttern unterschieden: Werdende Mütter dürfen diesen Stoffen überhaupt nicht ausgesetzt sein; für stillende Mütter gilt, dass der Arbeitsplatzgrenzwert oder der biologische Grenzwert nicht überschritten werden darf.

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.

6. Infektionsgefährdung

Verbot der Beschäftigung mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß **Krankheitserreger** übertragen können, wenn die Arbeitnehmerinnen den Krankheitserregern ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 2 MuSchArbV).

Infektionskrankheiten oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen können sowohl für die werdende Mutter als auch für das ungeborene Kind gefährlich sein.

Die Risiken können durch Tragen geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen, wie z. B. Handschuhe, Mundschutz, Schutzbrille, Kittel minimiert werden. Nach der TRBA 250 (Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege) ist der Arbeitgeber verpflichtet, persönliche Schutzausrüstung in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen. Dabei ist zu beachten, dass die werdende oder stillende Mutter 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).

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

- Notfallmaßnahmen, die eine konsequente Anwendung der einschlägigen Schutzvorschriften nicht gewährleisten.
- Injektionen, sofern dabei mit stechenden oder schneidenden Instrumenten hantiert wird. Nur wenn ausnahmslos stichsichere Injektionssysteme verwendet werden, ist