

## 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 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 in Altenheimen und vergleichbaren Einrichtungen ergeben sich Tätigkeitseinschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. Diese gelten für alle schwangeren und stillenden Frauen, unabhängig von ihrer Berufsbezeichnung. 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 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 sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, gebückt halten oder sie sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,
- sie erhöhten, unverantwortbaren Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, ausgesetzt sind,
- ein erhöhtes, unverantwortbares Verletzungsrisiko durch Personen besteht.

Hiervon betroffene Tätigkeiten sind z. B. Hilfestellung beim Lagern und Baden von Patienten, Bettenmachen, Rollstuhl- und Bettenschieben, Umgang mit potentiell aggressiven Patienten oder bei Begleitung gangunsicherer Patienten.

#### 6. 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.

Gefährdungen können sich z.B. ergeben beim Umgang mit Medikamenten, Salben, Reinigungs- sowie Desinfektionsmitteln.

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie Kontakt mit Zytostatika haben. Dies gilt auch für den Kontakt mit Ausscheidungen von Patienten, die mit Zytostatika behandelt werden.

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.

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

## 7. Infektionsgefährdungen (§§ 11 Abs. 2 und 12 Abs. 2 MuSchG)

Infektionskrankheiten oder deren Behandlung können sowohl für die schwangere oder stillende Frau als auch für das Kind gefährlich sein. Eine potentielle Infektionsgefahr kann z. B. bei der Versorgung von infizierten Wunden, Absaugung von Sekret oder Mageninhalt und Katheterspülungen auftreten.

Tätigkeiten, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung durch Krankheitserreger (z.B. Röteln, HAV, HBV, HCV, HIV, offene TBC, MRE, Norovirusausbruch) besteht, dürfen von schwangeren und stillenden Frauen nicht ausgeübt werden.

Dies bedeutet, dass schwangere Frauen z. B. folgende Tätigkeiten nicht ausführen dürfen:

- Notfallmaßnahmen, die eine konsequente Anwendung der einschlägigen Schutzvorschriften nicht gewährleisten,
- Injektionen, sofern dabei mit stechenden Instrumenten hantiert wird. Nur wenn ausnahmslos stichsichere Injektionssysteme verwendet werden, ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung damit möglich,
- Pflege von infektiösen Patienten, wenn das Infektionsrisiko für die Pflegekraft durch Schutzmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden kann.

Die Risiken können durch Tragen geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen, wie z. B. Handschuhe, Mundschutz, Schutzbrille, Kittel minimiert werden. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des Gesetzes gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt. 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 Impfpfehlungen der ständigen Impfkommission (STIKO).

### 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 <a href="mailto:arbeitschutz-darmstadt@rpd.hessen.de">arbeitschutz-darmstadt@rpd.hessen.de</a>	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 <a href="mailto:arbeitschutz-frankfurt@rpd.hessen.de">arbeitschutz-frankfurt@rpd.hessen.de</a>	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 <a href="mailto:arbeitschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de">arbeitschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de</a>	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 <a href="mailto:arbeitschutz-giessen@rpgi.hessen.de">arbeitschutz-giessen@rpgi.hessen.de</a>	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 <a href="mailto:poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de">poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de</a>	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 <a href="mailto:arbeitschutz@rpk.hessen.de">arbeitschutz@rpk.hessen.de</a>	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](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 in Altenheimen