

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 Un-

terstützung 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 Friseurbetrieben 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)

Hiervon sind auch die Aus-, Fort- und Weiterbildungen, Schulungen etc. erfasst.

4. Gestaltung von Arbeitsbedingungen und 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 (§ 11 Abs. 5 MuSchG)

Schwangere Frauen dürfen insbesondere nicht beschäftigt mit Arbeiten, bei denen sie nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats überwiegend **bewegungsarm** ständig stehen müssen und diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet.

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.

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

Hinweis: Auch Kosmetika, Dauerwellenflüssigkeiten, Färbemittel, Haarpflegemittel und Sprays können Gefahrstoffe enthalten bzw. beim Verwenden bilden oder freisetzen.

Durch diese Gefahrstoffe können die schwangere Frau und das ungeborene Kind gefährdet werden.

Da Friseurkosmetika ohne Sicherheitsdatenblatt geliefert werden, müssen Warnhinweise und Gebrauchsanweisungen der Produkthersteller beachtet werden. In Zweifelsfällen bietet sich die Rücksprache beim Hersteller an. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten Arbeitsplatzgrenzwerte und biologischen Grenzwerte sind zu berücksichtigen.

In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der angewandten Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmerinnen während der Arbeitszeit ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft ist in Arbeitsräumen dann vorhanden, wenn die Luftqualität im Wesentlichen der Außenluftqualität entspricht.

Auch wenn die schwangere Frau die genannten Arbeiten mit Pflegemitteln, Färbemitteln, Dauerwellenflüssigkeiten und Sprays nicht selbst verrichtet, kann sie einer Belastung durch die möglicherweise enthaltenen Gefahrstoffe ausgesetzt sein. Deshalb sollte in Arbeitsräumen, insbesondere wenn schwangere Frauen beschäftigt werden, für eine ausreichende Lüftung gesorgt werden.

Hinweise siehe auch Technische Regeln für Gefahrstoffe Friseurhandwerk TRGS 530.

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 arbeitsschutz-darmstadt@rpd.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@rpd.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpd.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afasim@rpgi.hessen.de	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@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 Friseurbetrieben