



Stillende Frauen am Arbeitsplatz

Inhalt

| | | |
|---|--|---|
| A | Gesetzliche Grundlagen | 2 |
| B | Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin | 2 |
| | Benachrichtigung über die Beschäftigung einer stillenden Frau an die Aufsichtsbehörde | 2 |
| | Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG | 2 |
| | Gestaltung von Ruhemöglichkeiten (§ 9 Abs. 3 MuSchG) | 3 |
| C | Freistellung zum Stillen | 3 |
| D | Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote | 3 |
| | 1. Arbeitszeit | 4 |
| | 1.1 Verbot der Nacharbeit (§ 5 Abs. 1 MuSchG) | 4 |
| | 1.2 Verbot der Mehrarbeit (§ 4 Abs. 1 MuSchG) | 4 |
| | 1.3 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 Abs. 1 MuSchG) | 4 |
| | 2. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen | 4 |
| | 2.1 Gefahrstoffe (§ 12 Abs. 1 MuSchG) | 4 |
| | 2.2 Biostoffe (§ 12 Abs. 2 MuSchG) | 5 |
| | 2.3 Physikalische Gefährdungen (§ 12 Abs. 3 MuSchG) | 7 |
| | 2.4 Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (§ 12 Abs. 5 MuSchG) | 7 |
| | 3. Schülerinnen und Studentinnen (§ 3 Abs. 3 MuSchG) | 7 |
| E | Hinweise | 8 |
| F | Aufsichtsbehörden in Hessen | 9 |



A Gesetzliche Grundlagen

Für Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis, Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen, die stillen, 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 stillende Frau soll dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt (§ 15 MuSchG). Nur dann kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

B Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Benachrichtigung über die Beschäftigung einer stillenden Frau an die Aufsichtsbehörde

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat das zuständige Regierungspräsidium (RP, siehe Adressenliste) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau mitgeteilt hat, dass sie stillt, es sei denn, er/sie hat die Behörde bereits über die vorausgegangene Schwangerschaft informiert. Ein Vordruck für die Benachrichtigung an das RP, der Zugang zum Online-Anzeigeverfahren und weiteres Informationsmaterial sind im Internet unter www.arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutz zu finden.

Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes sowie nach § 10 MuSchG hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Voraus für jede Tätigkeit die Gefährdungen, denen eine stillende Frau oder ihr Kind an diesem Arbeitsplatz oder in diesem Bereich ausgesetzt ist oder sein kann, nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen.

Die Entscheidung über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen für eine stillende Frau ist eine Einzelfallentscheidung, die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin, ggf. unter Beteiligung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes, in Kenntnis des konkreten Arbeitsplatzes getroffen werden muss.

Falls die Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung der 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 ein teilweises oder vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. (§ 13 MuSchG).

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

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



Gestaltung von Ruhemöglichkeiten (§ 9 Abs. 3 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat sicherzustellen, dass die stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er/Sie hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

Auch wenn das MuSchG nicht im Einzelnen regelt, wo eine Frau ihr Kind am Arbeitsplatz stillen oder Milch abpumpen bzw. lagern soll, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ihr dafür einen geeigneten hygienisch einwandfreien Raum bzw. eine hygienisch einwandfreie Kühlmöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Wenn es in dem Betrieb nicht möglich sein sollte, das Kind unter geeigneten Bedingungen zu stillen, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Frau ggf. zum Stillen außerhalb des Betriebes freizustellen.

C Freistellung zum Stillen

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen für die zum Stillen oder Abpumpen erforderliche Zeit freizustellen. Diese Freistellung beträgt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.

Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Durch diese Freistellung darf der stillenden Frau kein Entgeltausfall entstehen; die Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie dürfen auch nicht auf die Ruhepausen angerechnet werden.

Dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung ist auf die ersten zwölf Monate begrenzt. Ab dem 1. Geburtstag des Kindes hat die stillende Frau keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung mehr. Möchte eine Frau nach dem 1. Geburtstag des Kindes auch weiterhin zum Stillen oder Abpumpen freigestellt werden, muss sie dies mit ihrem Arbeitgeber/mit ihrer Arbeitgeberin klären.

D Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Für die Geltung der Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote für stillende Frauen gibt es keine zeitliche Obergrenze. Diese Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote sind anzuwenden, so lange die Frau ihr Kind stillt. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, unverantwortbare Gefährdungen für die stillende Frau und ihr Kind auszuschließen. Unverantwortbare Gefährdungen können z. B. bei Arbeiten mit Gefahrstoffen, Biostoffen, physikalischen Einwirkungen und Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (z.B. getaktete Arbeit, Akkord- oder Fließarbeit) auftreten. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin muss auf das Stillen bis zum Ende der Stillzeit Rücksicht nehmen. Eine stillende Frau darf nicht verpflichtet werden, abzustillen oder gefährdende Arbeiten auszuführen.



1. Arbeitszeit

1.1 Verbot der Nachtarbeit (§ 5 Abs. 1 MuSchG)

zwischen 20:00 und 6:00 Uhr. Ausnahmen sind auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei dem zuständigen RP möglich.

1.2 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.

1.3 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 Abs. 1 ArbZG zugelassen ist (z. B. Krankenhäuser, Gaststätten) sowie
- in jeder Woche ein Ersatzruhetag gewährt wird.

2. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

2.1 Gefahrstoffe (§ 12 Abs. 1 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, die mit einer unverantwortbaren Gefährdung durch Gefahrstoffe für sie oder ihr Kind verbunden sind. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

- Gefahrstoffen¹, die als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation (Milchbildung) zu bewerten sind (Gefahrenhinweis H362²) oder
- Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

¹ siehe Tabelle 3.1 zur harmonisierten Einstufung und Kennzeichnung, Anhang VI der CLP-Verordnung unter <https://reachonline.eu/clp/de/anhang-vi-3.html>

² Von den ca. 4250 in der Tabelle aufgeführten Gefahrstoffe sind lediglich 13 mit dem Gefahrenhinweis H362 gekennzeichnet.



Obwohl karzinogene³ und keimzellmutagene⁴ Gefahrstoffe nicht ausdrücklich in § 12 Abs. 1 MuSchG genannt werden, sollte eine stillende Frau nicht beschäftigt werden, soweit sie diesen Gefahrstoffen bei ihrer Arbeit ausgesetzt ist oder sein kann.

Da für die meisten Gefahrstoffe keine Erkenntnisse zu ihrer Milchgängigkeit oder ihrer Wirkung auf die Milchbildung vorliegen, sollte bei der Gefährdungsbeurteilung für eine stillende Frau, die mit Gefahrstoffen umgeht, die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beteiligt werden.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist beim Auftreten folgender Gefahrstoffe auch die systemische Aufnahme folgender Gefahrstoffe bzw. Gefahrstoffgruppen zu prüfen⁵:

- Blei und Bleiverbindungen,
- Kadmium und Kadmiumverbindungen,
- Quecksilber und Quecksilberverbindungen,
- Organische Lösungsmittel,
- Zytotoxische Substanzen/Zytostatika,
- radioaktive Substanzen.

2.2 Biostoffe (§ 12 Abs. 2 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen mit einer unverantwortbaren Gefährdung durch Biostoffe Risikogruppe 2 bis 4 (Krankheitserreger) aussetzen. Eine unverantwortbare Gefährdung ist grundsätzlich beim Umgang mit Biostoffen der Risikogruppe 4 gegeben.

Die Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote des MuSchG gelten für stillbezogene Gefährdungen (Übertragung der Biostoffe/Krankheitserreger über die Muttermilch, über Blut aus Verletzungen an der Brust oder über erregerehaltige Hautläsionen/Bläschen an der Brust) und bei Tätigkeiten, die die Milchbildung beeinträchtigen können. Die genannten Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote gelten auch, wenn der Kontakt mit den entsprechenden Biostoffen/Krankheitserregern therapeutische Maßnahmen erforderlich macht

³ Bei diesen Stoffen gibt es keinen Grenzwert, bei dessen Einhaltung ein Risiko ausgeschlossen werden könnte. Das heißt, es besteht bereits bei einer geringen Exposition ein Gesundheitsrisiko. Die Wirkung hat zudem eine äußerst lange Latenzzeit; Wirkungen werden ggf. erst bei Folgegenerationen sichtbar.

⁴ Bei diesen Stoffen gibt es keinen Grenzwert, bei dessen Einhaltung ein Risiko ausgeschlossen werden könnte. Das heißt, es besteht bereits bei einer geringen Exposition ein Gesundheitsrisiko. Die Wirkung hat zudem eine äußerst lange Latenzzeit; Wirkungen werden ggf. erst bei Folgegenerationen sichtbar.

⁵ Nicht abschließende Liste der Gefahrstoffe bzw. Gefahrstoffgruppen, bei denen eine systemische Aufnahme besonders geprüft werden sollte.



oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Gefährdung der Frau und des Kindes durch Biostoffe/Krankheitserreger während der Stillzeit niedriger anzusetzen ist als während der Schwangerschaft. Eventuelle Risiken können durch die Wahl geeigneter persönlicher Schutzausrüstung, wie z. B. Handschuhe, Mundschutz, Schutzbrille, Kittel minimiert werden. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat der Frau die Fortführung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen, soweit es verantwortbar ist.

Folgende Biostoffe können beim Stillen übertragen werden und sind daher ggf. bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen; die Aufzählung ist nicht abschließend:

- HIV,
- Hepatitis B (HBV),
- Hepatitis C (HCV),
- Windpocken (Varizella-Zoster-Virus – VZV,)
- Herpes-simplex-Viren,
- Zytomegalie (CMV).

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für Frauen, die in der Betriebsstätte stillen wollen, sind folgende Infektionserreger zu berücksichtigen, die aufgrund ihrer besonderen Ansteckungsfähigkeit und der Schwere der möglichen Gesundheitsschäden eine unverantwortbare Gefährdung für das Kind darstellen können; die Aufzählung ist nicht abschließend:

- Keuchhusten (Pertussis),
- Influenza (klassische Virusgrippe),
- Masern,
- Windpocken (VZV),
- Zytomegalie (CMV).

In Betriebstätten mit grundsätzlich oder vorübergehend erhöhter Infektionsgefährdung für das Kind soll das Stillen außerhalb des Betriebes erfolgen (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Notaufnahmen usw.).

Für Frühgeborene und Kinder mit einer Grunderkrankung ist eine individuelle Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen.

Auch bei einer Verkürzung der Schutzfrist nach der Entbindung einer Schülerin oder Studentin nach § 3 Abs. 3 MuSchG ist eine individuelle Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen.

Informationen zu Biostoffen sind u. A. auf der Seite des Robert-Koch-Institutes



unter www.rki.de zu finden.

Für den Fall einer Epidemie oder Pandemie (z. B. Schweinegrippe, SARS-Cov-2) können keine konkreten Aussagen getroffen werden, da das Infektionsgeschehen und die wissenschaftlichen Erkenntnisse sehr dynamisch sein können. Spezifische Informationen für stillende Frauen sind ggf. auf der Seite des Ausschusses für Mutterschutz unter www.bafza.de (Startseite / Programme und Förderungen / Unterstützung von Gremien / Ausschuss für Mutterschutz (Geschäftsstelle)) zu finden.

2.3 Physikalische Gefährdungen (§ 12 Abs. 3 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Hierbei sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist auch Artikel 10 Abs. 2 Richtlinie RL2013/59/Euratom usw. zu berücksichtigen, wonach eine stillende Frau keine Arbeiten ausführen darf, bei denen ein beträchtliches Risiko der Inkorporation von Radionukliden (Aufnahme von radioaktiven Stoffen in den Körper) oder eine Kontamination (Verschmutzung) des Körpers mit radioaktiven Stoffen besteht.

2.4 Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (§ 12 Abs. 5 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

- Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
- Fließarbeit oder
- getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

3. Schülerinnen und Studentinnen (§ 3 Abs. 3 MuSchG)

Für Schülerinnen und Studentinnen ist die Schutzfrist nach der Geburt im Gegensatz zu Beschäftigten nicht verbindlich. Die Schule oder die Hochschule darf die stillende Schülerin oder Studentin ihre Ausbildung fortsetzen lassen, wenn sie dies ausdrücklich verlangt und sofern keine unverantwortbare Gefährdung im Betrieb vorliegt. Sie darf diese Erklärung jedoch jederzeit widerrufen. Durch die Verkürzung der Schutzfrist nach der Entbindung kann sich eine unverantwortbare Gefährdung für das zu stillende Kind ergeben, siehe Absatz D 2.2 „Biostoffe (§ 12 Abs. 2 MuSchG)“.



E Hinweise

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 sind der Betriebsarzt/die Betriebsärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Aufsichtsbehörde. Die Behörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zur Erfüllung der Pflichten aus dem MuSchG zu treffen hat.



F Aufsichtsbehörden 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, Stadt Frankfurt, Stadt 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@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, 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.arbeitswelt.hessen.de

www.soziales.hessen.de

Redaktion und Erstellung:

Frank Heldt
V.i.S.d.P.: Alice Engel
Druck: Hausdruckerei
Stand: 05. März 2021