

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.

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

Generelle und individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Ausführliche Informationen zu Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten finden Sie im Flyer „Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz“.

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 der Gebäudereinigung 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, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,
- sie Akkord- oder Fließarbeiten zu leisten haben,
- sie erhöhten, unverantwortbaren Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, ausgesetzt sind.

Hiervon betroffene Tätigkeiten sind z. B. Heben und Tragen von Putzeimern, Schieben oder Ziehen von Putzwägen, Reinigung in getakteten Zeiten, Tätigkeiten bei denen eine Bezahlung nach Anzahl der gereinigten Einheiten erfolgt sowie Reinigungsarbeiten auf Leitern.

6. Dienstfahrten (Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nach § 11 Abs. 5 Nr. 5 MuSchG)

Der Arbeitgeber/ Die Arbeitgeberin darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Dabei sind folgende Kriterien zu beachten:

- tägliche Kilometerleistung,
- Zahl der zu reinigenden Objekte,
- Häufigkeit des Ein- und Aussteigens aus dem Fahrzeug,
- beengte Platzverhältnisse im Fahrzeug,
- zusätzliche Belastungen durch Be- und Entladungstätigkeiten oder durch das Mitführen schwerer Arbeitsmittel,
- witterungsbedingte Belastungen durch Hitze, Kälte, Schnee und Eisglätte, allgemein erhöhte Stresssituation im Straßenverkehr,
- technische Ausstattung des Fahrzeugs (z.B. Klimaanlage, Servolenkung, ABS).

7. 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 oder aufgrund von Hitzestau / -abstrahlung durch Maschinen und Anlagen kann es zu einer unverantwortbaren Gefährdung kommen. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat hier zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen.
- Von einer unverantwortbaren Gefährdung durch Lärm wird ausgegangen bei impulshaltigen Geräuschen oder wenn der Beurteilungspegel im Reinigungsbereich über 80 dB(A) beträgt 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, sowie Erschütterungen (Schwingungen) können vor allem im Bereich von Maschinen, z.B. Pressen auftreten.

8. 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.

Für schwangere und stillende Frauen besteht ein Beschäftigungsverbot in Bereichen, in denen geraucht wird/wurde. Sie dürfen den schädlichen Einwirkungen von Tabakrauch nicht ausgesetzt sein.

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.

9. Infektionsgefährdung (§§ 11 Abs. 2 und 12 Abs. 2 MuSchG)

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. Infektionskrankheiten können sowohl für die schwangere oder stillende Frau als auch für das Kind gefährlich sein.

Dies betrifft vor allem Reinigungsarbeiten in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, Kindertagesstätten und Laboren. Ebenso betroffen sind Tätigkeiten, bei denen die schwangere oder stillende Frau mit Körperausscheidungen in Kontakt kommen 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. Dabei ist zu beachten, dass die schwangere oder stillende Frau bei allen Tätigkeiten gefährdet ist, bei denen die persönlichen Schutzausrüstung beschädigt werden kann.

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 Impfempfehlungen 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 MinijobZentrale.

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-afaslm@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

Mutterschutz in Reinigungs- betrieben