



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN
Fachgruppe Mutterschutz

Merkblatt

Schwangere Frauen in Beruf und Ausbildung

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie den Arbeitnehmervertretungen helfen, spezifische Gefährdungen schwangerer Frauen im Beruf und in der Ausbildung zutreffend zu beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie Beschäftigungsverbote bzw. -beschränkungen ausreichend zu beachten.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Bei der Beschäftigung schwangerer Frauen hat der Arbeitgeber - unabhängig vom Umfang der Beschäftigung - das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) zu beachten.

Gefährdungsbeurteilung: Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Festlegen von Schutzmaßnahmen

Nach § 10 MuSchG muss der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unabhängig von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft für jeden Arbeitsbereich und jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen und dokumentieren, denen eine schwangere Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 ermitteln, ob für eine schwangere Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung sowie die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sind alle Beschäftigten zu informieren.

Es wird empfohlen, den Betriebsarzt/die Betriebsärztin und die Sicherheitsfachkraft bei der Beurteilung zu beteiligen.

Ein Vordruck „Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung“ kann abgerufen werden unter

<https://m.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist, muss der Arbeitgeber außerdem

- unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und dokumentieren,
- die Schwangere über die Gefährdungsbeurteilung und die für sie notwendigen Schutzmaßnahmen informieren und
- der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

Benachrichtigungspflicht

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde (in Baden-Württemberg die Fachgruppen Mutterschutz in den Regierungspräsidien) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine bei ihm beschäftigte Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist. Die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde richtet sich nach dem Beschäftigungsort der Schwangeren.

Außerdem muss er die Aufsichtsbehörde benachrichtigen, wenn er eine Frau während der Schwangerschaft weiter beschäftigen will

- an Sonn- und Feiertagen (Voraussetzungen siehe hinten)
- oder mit getakteter Arbeit.

Die Vorschriften finden auch dann Anwendung, wenn die Schwangere nur geringfügig beschäftigt ist.

Musterformulare sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ SCHWANGERER

HEBEN UND TRAGEN

Schwere körperliche Arbeit ist für schwangere Frauen nach § 11 Abs. 5 Nr. 1 MuSchG nicht gestattet. Sie dürfen insbesondere keine Arbeiten ausführen, bei denen sie regelmäßig (in der Regel mehr als ein- bis zweimal pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen. Das Heben, Halten, Bewegen oder Befördern von Lasten über 10 kg ist für Schwangere nicht erlaubt. Beim Einsatz mechanischer Hilfsmittel darf die körperliche Beanspruchung die o.g. Grenzen ebenfalls nicht überschreiten.

Diese Einschränkung ist auch beim Ziehen und Schieben von Lasten zu berücksichtigen, wenn dabei eine entsprechende Kraft (von mehr als 50 N bzw. 100 N) benötigt wird.

HÄUFIGES STRECKEN UND BEUGEN

Mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig (mehr als 5-6 mal pro Stunde) und erheblich strecken (z. B. über Kopf oder weit nach vorne) oder beugen (z. B. unter Knie) müssen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden (§ 11 Abs. 5 Nr. 4 MuSchG).

STÄNDIGES BEWEGUNGSARMES STEHEN

Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft dürfen Schwangere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet (§ 11 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG).

Unter dem Begriff "ständig stehen" versteht man hier längeres bewegungsarmes Stehen an einem Platz sowie Bewegung auf einem sehr kleinen Raum.

Sofern der Arbeitsplatz nicht so gestaltet ist, dass die Schwangere zeitweise auch im Sitzen arbeiten kann, dürfen die o. g. Tätigkeiten nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats nur 4 Stunden täglich ausgeübt werden.

HITZE / KÄLTE / NÄSSE

Nach § 11 Abs. 3 Nr. 3 MuSchG darf eine schwangere Frau keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie Hitze, Kälte oder Nässe in einem Maß ausgesetzt ist, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Bei zu hohen Umgebungstemperaturen ist die Wärmeabfuhr des Körpers nicht ausreichend gewährleistet. Besonders in den Sommermonaten kann es durch Hitzestau und/oder Abstrahlung von Maschinen zu einer unverantwortbaren Gefährdung durch Hitze kommen. Es ist darauf zu achten, dass Schwangere an solchen Maschinen nicht oder ggf. nicht zu lange beschäftigt werden.

Insbesondere bei länger andauernder Beschäftigung schwangerer Frauen kann es zu einer unverantwortbaren Gefährdung durch Hitze kommen, wenn die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Temperaturen überschritten werden.

	Luftfeuchtigkeit	
	unter 60 %	über 60 %
leichte Arbeit	30° C	28° C
mittelschwere Arbeit	26° C	24° C

Schwangere sollten Kühlbereiche nur kurzzeitig und Tiefkühlbereiche in der Regel gar nicht betreten.

Bei niedrigen Außentemperaturen und schlechten Wetterbedingungen sollten schwangere Frauen nicht im Freien eingesetzt werden.

UNFALLGEFAHR

Nach § 11 Abs. 5 Nr. 6 MuSchG dürfen schwangere Frauen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, z. B. Gefahren des Ausgleitens, Fallens oder Abstürzens (Besteigen von Leitern oder Tritten etc.).

Beim Umgang mit potentiell aggressiven Personen oder mit Personen, bei denen unkontrollierte heftige Bewegungen der Extremitäten möglich sind, ist die Unfallgefahr erhöht.

FLIEßARBEIT / GETAKTETE ARBEIT / AKKORDARBEIT

Fließarbeit, Akkordarbeit sowie sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, sind für schwangere Frauen verboten.

Unter Fließarbeit versteht man Tätigkeiten, bei denen das Arbeitstempo durch das "laufende Band" vorgegeben ist und für die Mitarbeiterin keine Möglichkeit besteht, das Arbeitstempo selber zu bestimmen.

Es ist außerdem nicht möglich, eine Schwangere mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Wird eine Schwangere mit getakteter Arbeit beschäftigt, die keine unverantwortbare Gefährdung darstellt, so ist die Aufsichtsbehörde unverzüglich darüber zu benachrichtigen.

Falls eine Schwangere mit einer Fließarbeit oder Akkordarbeit beschäftigt werden soll, ist dies nur unter den Bedingungen des § 29 mit einer Einzelausnahmegenehmigung durch die Aufsichtsbehörde möglich.

LÄRM / ERSCHÜTTERUNGEN / VIBRATIONEN

Schwangere Frauen dürfen nach § 11 Abs. 3 MuSchG nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie einer unverantwortbaren Gefährdung durch Erschütterungen, Vibrationen oder Lärm ausgesetzt sind. Von einer unverantwortbaren Gefährdung durch Lärm wird ausgegangen, wenn der Tages-Lärmexpositionspegel größer als 80 dB(A) ist oder der Lärm Impulse mit über 40 dB(A) Anstieg in 0,5 Sekunden beinhaltet. Unvorhersehbare impulshaltige Geräusche können einen Schreckeffekt verursachen, der die Schwangere oder ihr Kind gefährden kann.

Erschütterungen oder Vibrationen können z. B beim Umgang und im Umfeld von Geräten und Maschinen auftreten. Eine unverantwortbare Gefährdung kann auch dann nicht sicher ausgeschlossen werden, wenn die Auslösewerte für Vibrationen der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung eingehalten werden.

Bei Ganzkörper-Vibrationen ist im Allgemeinen keine Gesundheitsgefährdung für die Schwangere und ihr Kind zu erwarten, wenn der Wert für einen Bezugszeitraum von acht Stunden $A(8) \leq 0,25 \text{ m/s}^2$ ist und ein Spitzenwert von $0,5 \text{ m/s}^2$ (frequenzbewertete Beschleunigung) nicht überschritten wird. Dies gilt nicht beim Auftreten von stoßhaltigen Erschütterungen.

GEFAHRSTOFFE

Der Arbeitgeber darf eine schwangere 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. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, wenn die schwangere Frau Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die als schwangerschaftsrelevant eingestuft sind. Die Kriterien hierzu sind in § 11 Abs. 1 MuSchG aufgelistet (siehe hierzu auch das Infoblatt „Schwangerschaftsrelevante Gefahrstoffe“ auf unserer Homepage https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Documents/Schwangerschaftsrelevante_Gefahrstoffe.pdf).

Bei allen anderen Gefahrstoffen sind die Gefahrstoffverordnung und die Vorgaben aus den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) zu beachten. Insbesondere ist die Einhaltung der Grenzwerte (Arbeitsplatzgrenzwert -TRGS 900- und Biologischer Grenzwert -TRGS 903-) sicherzustellen.

Informationsquellen für die Gefährdungsbeurteilung sind in der Regel die Sicherheitsdatenblätter.

Auch die GESTIS-Stoffdatenbank (vom Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung –IFA-) enthält Informationen für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und anderen chemischen Stoffen am Arbeitsplatz.

<https://www.dguv.de/ifa/gestis/gestis-stoffdatenbank/index.jsp>

BIOSTOFFE / KRANKHEITSERREGER

Problematisch ist die Infektion Schwangerer durch Erreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können, z. B. Röteln, Windpocken, Masern, Ringelröteln oder Zytomegalie. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur die Krankheiten selbst, sondern auch die ggf. notwendigen therapeutischen Maßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und/oder Kind darstellen können.

Die meisten Infektionskrankheiten sind schon vor Auftreten der Krankheitssymptome ansteckend.

Beim beruflichen Umgang mit Kindern und/oder Jugendlichen muss daher vor einer Weiterbeschäftigung der Immunstatus gegenüber den in der Schwangerschaft relevanten Krankheiten festgestellt werden (siehe Infoblatt „Schwangerschaftsrelevante Infektionskrankheiten“ auf unserer Internetseite <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Menschen/Wirtschaft/Documents/MutterInfektionskrankheiten.pdf>). Dies hat der Arbeitgeber zu veranlassen.

Auch andere Infektionskrankheiten, die durch Tröpfcheninfektion übertragen werden, können zu Erkrankungen führen, die die Schwangerschaft beeinträchtigen. Voraussetzung dabei ist, dass das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz höher ist als das außerberufliche Risiko. Das Infektionsrisiko kann insgesamt vorübergehend erhöht sein, z. B. bei gehäuftem Auftreten (Influenza, Epstein-Barr-Virus-Infektionen (Pfeiffersches Drüsenfieber), Norovirus-Infektionen, COVID-19 oder andere). Wenn unter solchen Umständen am Arbeitsplatz ein vergleichsweise erhöhtes Infektionsrisiko für die Schwangere oder ihr Kind besteht, kann sich daraus, je nach Immunitätslage, ein Beschäftigungsverbot ergeben.

Bei häufigem Aufenthalt im Freien in Endemiegebieten besteht durch Zeckenbisse die Gefahr der Infektion von Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME) und Borreliose. Vom Arbeitgeber ist die Impfung gegen FSME vor Eintritt der Schwangerschaft anzubieten. Gegen Borreliose kann nicht geimpft werden. Die Borreliose ist auf das ungeborene Kind übertragbar.

Deshalb dürfen Schwangere nicht mit Tätigkeiten in Niedrigvegetation beschäftigt werden, da hier ein Kontakt mit Zecken wahrscheinlich ist

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGEN

In der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) sowie dem Mutterschutzgesetz (§ 9) sind auch psychische Gefährdungen zu berücksichtigen. Diese können sich aus der Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsdruck, Zeitdruck, Arbeitsdichte, fehlende Planbarkeit, erhöhter Arbeitsanfall), der Arbeitsumgebung (z.B. hoher Geräuschpegel, Unruhe), aus der Arbeitsaufgabe (z.B. Umgang mit schwierigen Menschen, Konfliktgespräche) oder den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz ergeben.

ARBEITSUNTERBRECHUNG / LIEGEMÖGLICHKEIT / ALLEINARBEIT

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen (siehe Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“, Punkt 6 „Einrichtungen für schwangere Frauen und stillende Mütter“), hinsetzen und ausruhen kann.

Die Schwangere muss jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen können. Es ist daher nicht möglich, eine schwangere Frau an einem Arbeitsplatz zu beschäftigen, der ständig besetzt sein muss, wenn nicht sichergestellt ist, dass jederzeit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht, die die Schwangere umgehend ablösen kann. Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass die Schwangere nicht durch Alleinarbeit gezwungen ist, gegen die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes zu verstoßen.

Schwangere, die im Stehen oder Gehen beschäftigt werden, müssen jederzeit die Möglichkeit haben, sich auf einer geeigneten Sitzgelegenheit kurz hinzusetzen.

MEHRRARBEIT / NACHTARBEIT / SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Schwangere dürfen nicht mit **Mehrarbeit** beschäftigt werden

- über 8,5 Stunden täglich (Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden),
- über 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren über 80 Stunden),
- nicht in einem Umfang, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.)

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der schwangeren Frau eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden.

Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist für Schwangere grundsätzlich verboten (gilt für alle Branchen ab Bekanntwerden der Schwangerschaft). Sie können mit einer **Ausnahmegenehmigung** der Aufsichtsbehörde **zwischen 20 und 22 Uhr** (nach § 28 MuSchG) und in besonders begründeten Einzelfällen auch **nach 22 Uhr** (nach § 29 MuSchG) weiterbeschäftigt werden. Die Voraussetzungen für die Erteilung dieser (gebührenpflichtigen) Ausnahmegenehmigung sowie entsprechende Vordrucke finden Sie auf unserer Internetseite

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

Schwangere dürfen nicht **an Sonn- und Feiertagen** beschäftigt werden. Unter speziellen Voraussetzungen können Schwangere sich ohne Ausnahmegenehmigung zur Arbeit ausdrücklich bereit erklären, sofern die Branche/der Bereich, in der die schwangere Frau tätig ist, im § 10 des Arbeitszeitgesetzes genannt ist (siehe Infoblatt auf unserer Internetseite). Darüber hinaus muss der schwangeren Frau, die sich zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereit erklärt hat, in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt werden. Ebenfalls muss eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein.

Die schwangere Frau kann ihre Bereitschaftserklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Werden Schwangere an Sonn- oder Feiertagen tätig, ist dies der zuständigen Fachgruppe Mutterschutz mitzuteilen (*siehe Benachrichtigungsformular, erste Seite, unten*).

In der Ausbildung (**Schule und Studium**) gelten für das Verbot der Nachtarbeit sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit andere Regelungen. Siehe hierzu §§ 5 u. 6 des Mutterschutzgesetzes. Weitere Auskünfte erhalten Sie auch bei den Fachgruppen Mutterschutz in den Regierungspräsidien.

ARBEITSPLATZWECHSEL / FREISTELLUNG

Stellt der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere Frau oder ihr Kind fest, muss er zunächst versuchen, die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz so umzugestalten, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann er dies nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erreichen oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss er die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einsetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz für sie zumutbar ist.

Zum betrieblichen Beschäftigungsverbot (Freistellung) kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur dann, wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind weder durch Umorganisieren der Aufgaben, noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Er muss alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Frau weiter zu beschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind erforderlich ist.

Auch der Wunsch der schwangeren Frau, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

Nach § 18 MuSchG ist der schwangeren Arbeitnehmerin (auch bei geringfügiger Beschäftigung) im Falle eines Beschäftigungsverbotes vom Arbeitgeber mindestens das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft weiter zu gewähren, wenn die Schwangere wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen muss. Auf die Erstattungsbedingungen im Umlageverfahren der gesetzlichen Krankenkassen (U2-Verfahren) wird hingewiesen. Zur Erstattung ist in der Regel die Krankenkasse verpflichtet, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist.

**Bei Fragen stehen Ihnen die zuständigen Mitarbeiter/innen des
Regierungspräsidiums gerne zur Verfügung.**

Kontaktdaten und weitere Informationen rund um das Thema "Mutterschutz" finden Sie im Internet unter
rp.baden-wuerttemberg.de >Themen >Wirtschaft >Arbeitsschutz >Mutterschutz