



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN
Fachgruppe Mutterschutz

Merkblatt

Werdende Mütter als Kosmetikerinnen, Fußpflegerinnen und in Nagelstudios

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie den Personalvertretungen helfen, spezifische Gefährdungen werdender oder stillender Mütter, die als Kosmetikerinnen und Fußpflegerin tätig sind, zutreffend zu beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie Beschäftigungsverbote bzw. -beschränkungen ausreichend zu beachten.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Das Arbeitsschutzgesetz i. V. mit der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) verpflichtet den Arbeitgeber, Beschäftigte (unabhängig von ihrem Geschlecht) vor Aufnahme von Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen nach dem Anhang „Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsuntersuchungen“ arbeitsmedizinisch untersuchen und beraten zu lassen. Hierzu zählen auch Tätigkeiten von Kosmetikerinnen, Fußpflegerinnen und Mitarbeiterinnen in Nagelstudios. Beschäftigten, die biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sein können, hat der Arbeitgeber eine Impfung anzubieten, wenn ein wirksamer Impfstoff zur Verfügung steht. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Üben Kosmetikerinnen oder Fußpflegerinnen Tätigkeiten aus, bei denen eine Infektionsgefährdung durch Erreger auftreten kann, die eine mehr oder weniger schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen können, ist eine Zuordnung zu den Schutzstufen 2 bis 4 nach den Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) analog der TRBA 250 vorzunehmen.

Bei der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter hat der Arbeitgeber darüber hinaus – unabhängig vom Umfang der Beschäftigung - das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG -) und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz zu beachten.

Danach hat der Arbeitgeber insbesondere

- nach Mitteilung der werdenden Mutter über ihre Schwangerschaft unverzüglich die zuständige Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen (Vordrucke hierzu können abgerufen werden unter www.rp.baden-wuerttemberg.de, > Suchbegriff „Mitteilungsformular“)
- die Arbeitsbedingungen der werdenden oder stillenden Mütter rechtzeitig hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung am jeweiligen Arbeitsplatz zu beurteilen,

- die werdende oder stillende Mutter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ggf. den Betriebs- oder Personalrat über das Ergebnis der Beurteilung zu unterrichten und
- arbeitsplatzbezogen die notwendigen Maßnahmen entsprechend § 3 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz zu treffen. Falls die werdende Mutter an einem Arbeitsplatz mit Gefährdungspotential weiterarbeitet, muss durch fachgerechte Arbeitsschutzmassnahmen, die auch von der Schwangeren eingehalten werden müssen, gewährleistet sein, dass eine Gefährdung ausgeschlossen ist. Falls das nicht möglich ist, muss der Arbeitsplatz entsprechend verändert, die Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt oder von der Arbeit freigestellt werden.

Die Gefährdungsbeurteilung gilt als rechtzeitig vorgenommen, wenn sie stattfindet, bevor eine Gefährdung für die Schwangere oder das ungeborene Kind eintreten kann. In den Fällen, in denen vom Risiko einer Gefährdung im Frühstadium der Schwangerschaft ausgegangen werden kann, ist eine Gefährdungsbeurteilung bereits mit Beginn der Beschäftigung gebärfähiger Frauen erforderlich. Beschäftigungsbeschränkungen und Schutzmaßnahmen vor fruchtschädigenden Gefahrstoffen in der sensibelsten Phase, den ersten Wochen der Schwangerschaft, greifen sonst nicht rechtzeitig.

Unabhängig davon muss die Gefährdungsbeurteilung nach Gefahrstoffverordnung, und nach Biostoffverordnung vor Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt werden. Die Gefährdungsbeurteilung muss bei wesentlichen Änderungen überprüft werden.

Die Beurteilung ist für jede einzelne Tätigkeit vorzunehmen, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Schadfaktoren gefährdet werden können.

Zweck der Beurteilung ist es, alle Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Es wird empfohlen, den Betriebsarzt/die Betriebsärztin und die Sicherheitsfachkraft bei der Beurteilung zu beteiligen.

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

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ SCHWANGERER

HEBEN UND TRAGEN

Nach § 4 Abs. 1 und 2 sowie § 6 Abs. 3 MuSchG dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und insbesondere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen regelmäßig (d. h. mehr als zwei- bis dreimal pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich (weniger als zweimal pro Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand unter ergonomisch günstiger Haltung gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden,

so darf auch durch die Bedienung dieser Hilfsmittel die körperliche Belastung der werdenden Mutter nicht größer als die dargestellte Belastung sein.

BIOSTOFFE

Mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 2 bis 4 dürfen werdende Mütter nicht arbeiten soweit bekannt ist, dass diese Arbeitsstoffe oder durch sie im Krankheitsfall bedingte therapeutische Maßnahmen die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden (Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz Anl. 1 Abs. A Nr. 2).

Deshalb dürfen werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, nicht beschäftigt werden, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz).

- Eiter von Aknepusteln enthält in der Regel nur Mikroorganismen der Risikogruppe 1 (*Propionibacterium acnis*), kann aber z. B. bei Antibiotikabehandlung der Akne oder bei gramnegativen Follikulitiden im Perinasalbereich auch Mikroorganismen der Risikogruppe 2 (z. B. Staphylokokken, gramnegative Stäbchen) enthalten.
- Hautpilze gehören ebenfalls der Risikogruppe 2 an (z. B. *Trichophyton species*).
- Blut enthält nicht selten Mikroorganismen, die den biologischen Risikogruppen 2 und 3 (Hepatitis B, C, D, HIV) zuzuordnen sind.

Wird mit schneidenden oder stechenden Gegenständen umgegangen, die mit Blut oder Eiter kontaminiert sind, reichen Handschuhe als Schutzmaßnahme nicht aus, weil ein Verletzungsrisiko weiterhin besteht. Unzulässig ist somit die Beschäftigung werdender oder stillender Mütter z. B.

- mit dem Anstechen und Ausdrücken von Pusteln
- mit dem Entfernen von Hühneraugen.

Wird nicht mit schneidenden oder stechenden Geräten umgegangen, können mit geeigneten Handschuhen Tätigkeiten wie z. B. Behandlung von Aknepatienten, bei den bereits Pusteln ausgedrückt sind, oder Behandlung pilzbefallener Haut oder Nägel bei der Fußpflege durchgeführt werden. Den Arbeitnehmerinnen sind für die zulässigen Tätigkeiten geeignete persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Einmal-Handschuhe) zur Verfügung zu stellen, die die grundlegenden Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen der Richtlinie für persönliche Schutzausrüstungen (RL 98/686/EWG) erfüllen. Alle medizinischen Einmalhandschuhe müssen die Anforderungen der Europäischen Norm (DIN EN 455, Teil 1-3) u.a. mit der geforderten Dichtigkeit (Accepted quality level [AQL] $\leq 1,5$) erfüllen, um einen ausreichenden Infektionsschutz zu gewährleisten.

Bei Behandlung normaler unverletzter Haut ist das Tragen von Handschuhen nicht notwendig.

GEFAHRSTOFFE

Aufgrund von § 4 Abs. 1 und § 6 Abs. 3 MuSchG darf der Arbeitgeber werdende und stillende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt sind. Nach § 5 Abs. 1 Nr. 1

MuSchArbV dürfen sie nicht mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen beschäftigt werden, wenn der Grenzwert überschritten wird. Die Einhaltung des Grenzwerts ist nachzuweisen.

Kosmetika sind meist nicht als Gefahrstoffe gekennzeichnet. Wenn Arbeitnehmerinnen bei der Anwendung von Kosmetika oder beim Umgang mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln Gefährdungen ausgesetzt sind, gelten sowohl die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung als auch die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV).

Informationsquellen für die Gefährdungsbeurteilung können Sicherheitsdatenblätter, Anwendungshinweise des Herstellers oder die Kennzeichnung von Gebinden sein. Der Arbeitgeber muss seiner Beurteilung der Arbeitsbedingungen die jeweils aktuellste Version zugrunde legen. Bei nicht gekennzeichneten Kosmetika muss sich der Arbeitgeber beim Hersteller oder Verkäufer über die Gefahrstoffeigenschaften der Inhaltsstoffe der eingesetzten Produkte informieren.

Beim Auftragen von Nagellacken und beim Umgang mit Nagellackentfernern werden Lösemittel freigesetzt und können damit in die Raumluft gelangen. Werdende Mütter dürfen in diesen Räumen nur beschäftigt werden, wenn nachgewiesen ist, dass die Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) für alle verwendeten und in den Nagellacken enthaltenen Lösemittel eingehalten wird. Dies gilt auch für den Empfangsbereich des Nagelstudios, es sei denn, dieser ist räumlich abgetrennt und hat keine offene Verbindung zu den Arbeitsräumen.

In einigen Nagelmodellageprodukten wird Methylmethacrylat als Härter eingesetzt. Methylmethacrylat ist leicht flüchtig und gilt als gesundheitsschädlich, da es u.a. Allergien auslösen kann.

Werdende Mütter dürfen keine Sprühdesinfektion durchführen und sollten bei der Wischdesinfektion von Oberflächen ebenfalls möglichst nicht eingesetzt werden. Sie sollten die Arbeitsräume dann erst nach ausreichender Belüftung wieder betreten. Es ist darauf zu achten, dass keine Pfützen oder Flüssigkeitsflecken verbleiben, aus denen Wirkstoffe (insbesondere Aldehyde) über längere Zeit an die Raumluft abgegeben werden.

Arbeitnehmerinnen sind für die zulässigen Tätigkeiten geeignete und zumutbare persönliche Schutzausrüstungen (siehe dazu in der TRGS 500 Schutzmaßnahmen Punkt 5.3.3 Arbeitskleidung, Schutzausrüstung) zur Verfügung zu stellen. Hier sind vor allem auch die Wege zu berücksichtigen, auf denen die Gefahrstoffe in den Körper gelangen könnten (z. B. inhalativ oder über die Haut).

Beim Umgang mit Gefahrstoffen, die nachweislich in die Haut eindringen, ist die Weiterbeschäftigung nur zulässig, wenn die werdende Mutter keinen Hautkontakt mit den Gefahrstoffen hat oder als adäquater Hautschutz geeignete persönliche Schutzausrüstung z.B. als Handschutz ein für den entsprechenden Gefahrstoff undurchlässiger Schutzhandschuh zur Verfügung steht.

Beim Umgang mit Reinigungs- bzw. Desinfektionsmitteln, sollten generell Schutzhandschuhe (mit CE-Kennzeichnung) getragen werden. Dies gilt insbesondere in Bereichen, in denen Desinfektions- oder Reinigungsmittel eingesetzt werden, die über die Haut aufgenommen werden können.

Werdende Mütter dürfen krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sein (§ 5 Abs.1 Nr. 3 MuSchArbV).

In Bereichen, in denen Reinigungs- bzw. Desinfektionsmittel eingesetzt werden, die möglicherweise krebserzeugende, fruchtschädigende oder erbgutverändernde Gefahrstoffe freisetzen, dürfen werdende Mütter nicht eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere in Bereichen, in denen formaldehydhaltige Desinfektionsmittel eingesetzt werden oder Desinfektionsmittel, die bei Verwendung Formaldehyd abspalten.

MEHRARBEIT / NACHTRUHE / SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8 ½ Stunden täglich, nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

ARBEITSUNTERBRECHUNG

Werdende Mütter, die im Stehen oder Gehen beschäftigt werden, müssen jederzeit die Möglichkeit haben, sich auf einer geeigneten Sitzgelegenheit kurzfristig auszuruhen.

ALLEINARBEIT

Eine werdende Mutter muss ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen können, wenn dies aus gesundheitlichen Gründen notwendig ist. Es ist daher nicht möglich, eine werdende Mutter an einem Arbeitsplatz zu beschäftigen, der ständig besetzt sein muss, wenn nicht sichergestellt ist, dass jederzeit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht, die die werdende Mutter umgehend ablösen kann.

LIEGEMÖGLICHKEIT

Werdenden und stillenden Müttern ist während der Pausen und, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich auf einer Liege in einem geeigneten Raum hinzulegen und auszuruhen (siehe Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR A 4.2 Nr. 6).

ARBEITSPLATZWECHSEL / FREISTELLUNG

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder ggf. der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel zu treffen. Ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch der Wunsch der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

Nach § 11 Mutterschutzgesetz ist der schwangeren Arbeitnehmerin im Falle eines Beschäftigungsverbotes vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren.

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

Stand 6/2015

MuSchG alt (bis 12/2017)