



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN
Fachgruppe Mutterschutz

Merkblatt

Schwangere Frauen an Bedientheken

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie den Arbeitnehmervertretungen helfen, spezifische Gefährdungen schwangerer Frauen bei Tätigkeiten an Bedientheken 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://rp.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 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 schwangere Frau während Schwangerschaft weiter beschäftigen will

- an Sonn- und Feiertagen 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 2-3 mal 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.

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 wie z. B. in einem eng begrenzten Kassenbereich.

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.

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).

Die Tätigkeit an Bedientheken mit tiefem Greifraum, z. B. Bedientheken zum Verkauf von Fisch, Käse, Wurst und Fleischwaren, erfordert häufig ein erhebliches Strecken, Beugen und Verdrehen. An Bedientheken mit tiefem Greifraum können schwangere Frauen deshalb in der Regel nicht mehr beschäftigt werden.

MÖGLICHE TÄTIGKEITEN FÜR SCHWANGERE FRAUEN

- Verpacken von Fleisch- bzw. Wurstwaren (wegen einer möglichen Toxoplasmosegefährdung müssen jedoch geeignete Schutzhandschuhe getragen werden)
- Herstellung von Fertigprodukten (z. B. Maultaschen) - siehe dazu auch Merkblatt „Schwangere Frauen im Hotel- und Gaststättengewerbe/Caterer“ - Küchenbereich
- Arbeiten an der Kasse
- Vorbereitungsarbeiten im Hintergrund (unter Beachtung der o.g. Beschäftigungsverbote)

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.).

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGEN

In der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) sowie dem Mutterchutzgesetz (§ 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 Kunden, 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 ASR A 4.2 Pausen-

und Bereitschaftsräume Nr. 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.

MEHRARBEIT / 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.

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](https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Arbeitsschutz/Mutterschutz)