



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN
Fachgruppe Mutterschutz

Merkblatt

Schwangere Frauen in Hotel und Gastronomie

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie den Arbeitnehmervertretungen helfen, spezifische Gefährdungen schwangerer Frauen bei Tätigkeiten in der Hotellerie und Gastronomie 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://op.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

Beschäftigungswisentliches COVID-19 beachten!

- 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.

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 wie z. B. in einem begrenzten Theken- oder Koch- und Bratbereich, an einer Maschine oder 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.

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 Abstrahlung der Maschinen (z. B. Kochstellen, Backöfen, Fritteusen, Spülmaschinen) 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.).

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 (z. B. an kontinuierlich laufenden Spülmaschinen, Abnahme des Schmutzgeschirrs von Fließbändern in Kantinen).

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 / MAGNETISCHE FELDER

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 (z. B. in Discotheken möglich) 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. Solche Lärmspitzen können z. B. im Bereich von Bandspülmaschinen auftreten.

Erschütterungen oder Vibrationen können z. B. beim Umgang und im Umfeld von Geräten und Maschinen oder auch in Discotheken 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.

Bei Induktionskochherden wird der Topf- oder Pfannenboden durch die Erzeugung von magnetischen Feldern erhitzt. Da ein Teil der magnetischen Felder nicht vom Topf- bzw. Pfannenboden aufgenommen wird, kann es im näheren Umfeld des Kochfeldes zu magnetischen Streufeldern kommen.

Diese Magnetfelder liegen in der Regel bereits unterhalb der immissionsschutzrechtlichen Grenzwerte (nach der 26. Bundesimmissionsschutzverordnung).

Um die magnetischen Streufelder möglichst gering zu halten, sollten die folgenden Maßnahmen beachtet werden:

- das Kochfeld mit einem entsprechend großen Topf vollständig bedecken
- keine defekten Töpfe mit unebenem Boden verwenden
- nur induktionsgeeignetes Kochgeschirr mit ferromagnetischem Boden verwenden
- keine Metallkochlöffel verwenden, damit keine Ableitströme durch den Körper fließen
- durch einen Abstand von 5-10 cm zum Kochherd kann die Magnetfeldbelastung stark verringert werden

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/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/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.

Gefährdungen und damit mögliche Beschäftigungsverbote können unter Umständen beim Umgang mit Desinfektions- und Reinigungsmitteln bestehen.

TABAKRAUCH

Im Tabakrauch kommen viele hundert chemische Verbindungen partikel- oder gasförmig vor, die von Aktiv- sowie auch von Passivrauchern über die Lunge aufgenommen werden. Die wichtigsten bekannten toxischen Substanzen sind Kohlenmonoxid, Nikotin, Stickstoffoxide, Ammoniak, Acrolein, Formaldehyd, Benz(a)pyren und andere polycyclische aromatische Kohlenwasserstoffe, Nitrosamine und aromatische Amine. Ein großer Teil dieser Substanzen ist für den Menschen gesundheitsschädlich, zahlreiche Verbindungen sind krebserzeugend oder stehen in dem begründeten Verdacht, ein krebserzeugendes Potential zu besitzen.

Schwangere dürfen nur in rauchfreien Bereichen eingesetzt werden.

(Siehe hierzu auch das Mutterschutz-Infoblatt „Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz“)

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 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 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). Eine Beschäftigung **bis 22 Uhr** ist auf Antrag nur möglich, wenn folgende Voraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind:

1. die Frau hat sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis spricht nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Sobald der Arbeitgeber den Antrag auf Ausnahmegenehmigung (gebührenpflichtig) nach § 28 MuSchG mit allen notwendigen Unterlagen bei der Fachgruppe Mutterschutz im zuständigen Regierungspräsidium gestellt hat, kann er die Schwangere bereits bis 22 Uhr einsetzen.

Wenn die schwangere Frau ihr Einverständnis zu der Beschäftigung nach 20 Uhr zurückzieht, darf sie in dieser Zeit nicht mehr beschäftigt werden.

Nähere Informationen und Vordrucke unter:

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

In besonders begründeten Einzelfällen können die Fachgruppen Mutterschutz auf Antrag Nachtarbeit auch nach 22 Uhr bewilligen. Hier darf die Schwangere aber erst beschäftigt werden, wenn die Genehmigung des Regierungspräsidiums vorliegt und nicht bereits, wenn der Antrag gestellt wurde.

Beschäftigungsverbote wg. COVID-19 beachten!

Schwangere dürfen nicht **an Sonn- und Feiertagen** beschäftigt werden. Davon abweichend können Schwangere sich in der Hotellerie und Gastronomie ohne Ausnahmegenehmigung zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen bereit erklären, wenn ihnen in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Die schwangere Frau kann ihre Bereitschaftserklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

SPEZIELLE BEREICHE

GASTSTÄTTEN, KANTINEN UND CATERER

Servicebereich

Mögliche Tätigkeiten für schwangere Frauen (nur in Nichtraucherbereichen):

- Bedienung der Gäste, jedoch nicht allein (Ersatzkraft muss ständig verfügbar sein)
- Vorbereitungsarbeiten im Hintergrund unter Vermeidung der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen
- Arbeiten an der Kasse (z.B. bei Kantinen etc.)

Küchenbereich

Die Tätigkeiten, die mit erheblichem Strecken oder Beugen verbunden sind, sollten von schwangeren Frauen nicht ausgeführt werden.

Probleme können beim Heben und Tragen von Lasten (s.o. „Heben und Tragen“) auftreten.

Auch darf die Schwangere nicht an Hitze- bzw. Kältearbeitsplätzen beschäftigt werden (Fritteusen, Kochstellen, Tiefkühlraum, längerer Aufenthalt im Kühlraum etc.), gleiches gilt für Lärmbereiche (s.o. „Hitze“ und „Lärm/Erschütterungen“).

Bezüglich Reinigungsarbeiten und Abfallbeseitigung siehe oben „Gefahrstoffe“.

Beim Einsatz an Spülmaschinen müssen die Einwirkungen von Hitze, Dämpfen, Lärm und Erschütterungen ausgeschlossen werden, ebenso evtl. Fließ- bzw. Taktarbeitsgänge.

Beim Umgang mit Fleisch, Eiern, Fisch und Meeresfrüchten muss auf konsequente Einhaltung von Hygienemaßnahmen geachtet werden (wegen z.B. Toxoplasmose, Listeriose, Salmonellose und Hepatitis A).

Aus diesem Grund dürfen rohe oder nicht völlig durchgegart tierische Lebensmittel nicht abgeschmeckt werden.

HOTELS UND PENSIONEN

Servicebereich / Rezeption

Im Servicebereich sowie an der Rezeption muss sichergestellt sein, dass jederzeit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht, die die schwangere Frau umgehend ablösen kann.

Zimmerdienst

Zu beachten sind insbesondere Einschränkungen bezüglich des Hebens- und Tragens von Lasten (z. B. auch das Schieben des Servicewagens) sowie bei Tätigkeiten, die

Beschäftigungsvorschriften COVID-19 beachten!

ein erhebliches Strecken oder Beugen (z. B. das Putzen von Toiletten, Bade- und Duschwannen oder das Beziehen von Betten) erfordern.

Arbeiten, die über Kopf ausgeführt werden müssen, sind unzulässig.

Nicht zulässig ist auch die Vorgabe einer bestimmten Zahl pro Schicht zu reinigender Zimmer.

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