

Mutterschutz

Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Ihre Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt grundsätzlich Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen und ihr Kind. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre gewohnte Arbeit so weit wie möglich fortführen.

Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Beurteilen Sie an allen Arbeitsplätzen – unabhängig davon, ob derzeit eine Mitarbeiterin schwanger ist – die Arbeitsbedingungen, denen eine schwangere oder stillende Frau und ihr Kind ausgesetzt sein kann, hinsichtlich Art, Umfang und Dauer möglicher Gefährdungen. Sobald Ihnen eine Beschäftigte ihre Schwangerschaft mitteilt, prüfen Sie, ob Ihre Gefährdungsbeurteilung für die Schwangere passend ist. Beziehen Sie dabei die Schwangere mit ein. Falls notwendig, treffen Sie individuelle Schutzmaßnahmen für die Schwangere. Nutzen Sie die Dokumentationshilfe „**Gefährdungsbeurteilung kompakt: Dokumentation Gefährdungen und Maßnahmen**“ und für die individuelle Gefährdungsbeurteilung die Dokumentationshilfe „**Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung**“.

Hinweis: Bei vielen zuständigen Arbeitsschutzbehörden können Sie Formulare für die Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz herunterladen. Mithilfe der Tabelle auf der folgenden Seite können Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und ermitteln, welche Tätigkeiten die werdende Mutter weiter ausüben darf oder ob eventuell Veränderungen am Arbeitsplatz notwendig sind.

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.
- Melden Sie die Schwangerschaft der für den Mutterschutz zuständigen Behörde – dem Gewerbeaufsichtsamt oder dem Amt für Arbeitsschutz. Meldeformulare finden Sie im Internet.
- Bitte beachten Sie, dass die Bundesländer Mutterschutz-Regelungen unterschiedlich auslegen. Am besten, Sie informieren sich rechtzeitig bei den zuständigen Behörden und Ämtern über die regionalen Gegebenheiten.

Info: Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin müssen Sie ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn unzulässige und unzumutbare Gefährdungen nicht ausgeschlossen werden können und kein anderweitiger adäquater Einsatz der Schwangeren möglich ist. Die Krankenkasse, bei der die Schwangere versichert ist, zahlt die Ausfallkosten aus.

Informationen erhalten Sie bei den Krankenkassen.

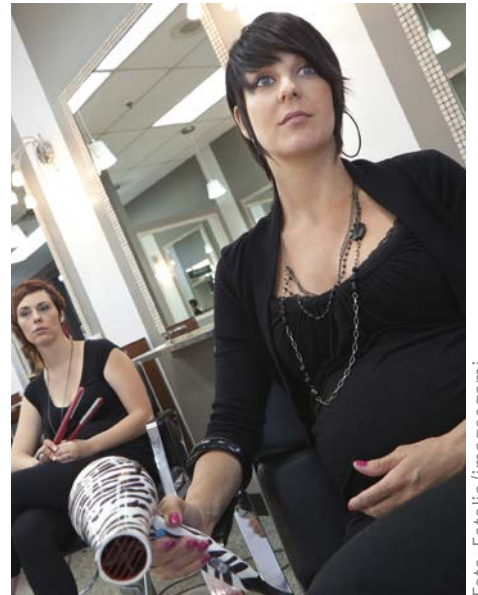


Foto: Fotolia/Imagegami

Was ist zu beachten?

	Schwangere dürfen	Schwangere dürfen nicht
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • zwischen 6 Uhr und 20 Uhr arbeiten. • maximal täglich 8,5 Stunden arbeiten. • pro Doppelwoche maximal 90 Stunden eingesetzt werden. • zwischen 20 Uhr und 22 Uhr arbeiten, nach Beantragung bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrarbeit leisten. • Alleinarbeit ausüben.
Gefahrstoffe/ kosmetische Produkte	<ul style="list-style-type: none"> • alle Tätigkeiten im Friseurhandwerk wahrnehmen. • Friseurkosmetika anwenden, sofern sie den Anforderungen der Europäischen Kosmetikverordnung entsprechen. • Desinfektions- und Reinigungsmittel bestimmungsgemäß anwenden, sofern die üblichen Schutzmaßnahmen (z.B. Schutzhandschuhe) eingehalten werden. 	
Körperliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • gelegentlich (1-2 Mal/Std.) Lasten zwischen 5 und 10 kg heben, tragen, bewegen oder befördern. Die Gewichtsgrenzen sind auch beim Einsatz von Hilfsmitteln zu beachten. 	<ul style="list-style-type: none"> • ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten mit einem Gewicht von über 5 kg oder gelegentlich von Hand mit einem Gewicht von über 10 kg heben, halten, bewegen oder befördern. • für Arbeiten eingeteilt werden, <ul style="list-style-type: none"> – bei denen sie mehr als 4 Stunden pro Tag stehen müssen (gilt nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats).
Unfallgefahren		<ul style="list-style-type: none"> • bei erhöhter Unfallgefahr* arbeiten. Hierzu gehören insbesondere Tätigkeiten, bei denen sie ausrutschen, fallen oder abstürzen könnten. <p>* im Vergleich zur alltäglichen Gefährdung</p>

Nach der Entbindung

- sind Frauen acht Wochen freizustellen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder wenn bei dem Neugeborenen eine Behinderung festgestellt wurde auf Antrag bei dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bis zwölf Wochen. Bei Frühgeburten verlängert sich die Zeit um die Schutzfrist, die nicht in Anspruch genommen werden konnte.
- sind stillende Mitarbeiterinnen – wenn sie es wünschen – für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen. Der Gesetzgeber sieht dafür mindestens zweimal täglich eine halbe oder einmal täglich 1 Stunde vor. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von 8 Stunden, die nicht um 2 Stunden unterbrochen wurde, sieht der Gesetzgeber mindestens zweimal täglich 45 Minuten oder einmal täglich 90 Minuten vor. Die Stillzeit darf nicht auf die Pausen angerechnet, nicht nachgearbeitet und nicht vom Verdienst abgezogen werden.

Zum Schutz von Mutter und Kind – Tipps für die Praxis

- Thematisieren Sie das Thema Mutterschutz in Ihren regelmäßigen Unterweisungen.
- Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen darauf hin, Sie als Inhaberin beziehungsweise Inhaber im Falle einer Schwangerschaft möglichst frühzeitig zu informieren, denn nur dann können Sie die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Frau und des Kindes einleiten.
- Lassen Sie sich von Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt gegebenenfalls über Impfangebote und bei der Gefährdungsbeurteilung beraten.
- Organisieren Sie die Arbeit für schwangere und stillende Frauen so, dass diese sich zwischendurch hinsetzen, ausruhen oder stillen können.
- Legen Sie zusammen mit Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt fest, welche Hilfen es bei hohen körperlichen und psychischen Belastungen für Schwangere gibt.
- In Konfliktfällen berät Sie die zuständige Behörde für Mutterschutz.
- Weitere Informationen zum Schutz am Arbeitsplatz in der Schwangerschaft finden Sie unter www.bgw-online.de/mutterschutz.
- Aktuelle Informationen zur Coronapandemie und zum Arbeitsschutzstandard für Ihre Branche finden Sie unter www.bgw-online.de/corona.

