

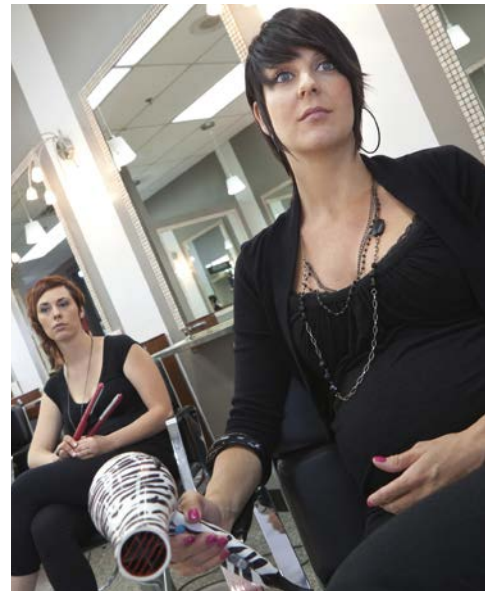
# Mutterschutz

## Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Ihre Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt grundsätzlich Gefährdungen für werdende und stillende Mütter. Die werdende oder stillende Mutter kann ihre gewohnte Arbeit so weit wie möglich fortführen.

## Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Beurteilen Sie an allen Arbeitsplätzen – unabhängig ob derzeit eine Mitarbeiterin schwanger ist – die Arbeitsbedingungen für werdende oder stillende Mütter hinsichtlich Art, Umfang und Dauer möglicher Gefährdungen. Sobald Ihnen eine Beschäftigte ihre Schwangerschaft mitteilt, prüfen Sie ob ihre Gefährdungsbeurteilung für die Schwangere passend ist und beziehen Sie sie dabei mit ein – falls notwendig treffen Sie individuelle Schutzmaßnahmen. Nutzen Sie für die Dokumentation Ihrer Gefährdungsbeurteilung bei den Arbeitshilfen Nr. 2 die Formulare „Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung: Gefährdungen und Maßnahmen“ (Arbeitsblatt 3) und für die individuelle Gefährdungsbeurteilung „**Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung: Personenbezogene Gefährdungen**“ (Arbeitsblatt 4).



**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 eine 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 die Mutterschutzregelungen unterschiedlich auslegen. Am besten informieren Sie sich rechtzeitig bei den zuständigen Behörden und Ämtern über die regionalen Gegebenheiten.

**Info:** Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin können Sie ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn es auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung Gründe dafür gibt und kein anderweitiger Einsatz der Schwangeren möglich ist. Die Krankenkasse, bei der die Schwangere versichert ist, übernimmt die Kosten, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbotes von der Arbeit freigestellt werden muss.

Informationen erhalten Sie bei den Krankenkassen.

## Was ist bei werdenden Müttern zu beachten?

	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen	Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen nicht
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Woche zwischen 6.00 und 20.00 Uhr arbeiten.</li> <li>• täglich eine Arbeitszeit von maximal 8,5 Stunden leisten.</li> <li>• pro Doppelwoche maximal 90 Stunden eingesetzt werden.</li> <li>• zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten, nach Beantragung bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrarbeit leisten.</li> </ul>
Gefahrstoffe/-kosmetische Produkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Normalfall alle Tätigkeiten im Friseurhandwerk wahrnehmen. Auch der Umgang mit kosmetischen Mitteln, Desinfektions- und Reinigungsmitteln ist möglich, wenn die werdende Mutter direkte Exposition/direkten Kontakt durch Schutzhandschuhe vermeiden kann. Lassen Sie sich betriebsärztlich beraten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit nach der Kosmetikverordnung nicht zugelassenen Produkten arbeiten.</li> </ul>
Körperliche Belastungen	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für Arbeiten eingeteilt werden, bei denen sie mehr als vier Stunden pro Tag durchgehend stehen müssen (gilt nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats).</li> </ul>
Sonstiges	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr ausüben. Hierzu gehören insbesondere Tätigkeiten, bei denen sie ausrutschen, fallen oder abstürzen könnten.</li> </ul>

Fortsetzung ⇒

### 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

- Organisieren Sie die Arbeit für werdende oder stillende Mütter so, dass diese sich zwischendurch hinsetzen, ausruhen oder stillen können.
- Legen Sie zusammen mit Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt fest, welche Hilfen es bei starken körperlichen und psychischen Belastungen für die werdende Mutter 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](http://www.bgw-online.de/mutterschutz)

