



Merkblatt

Werdende Mütter an Bedientheken

Bei der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter ist das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) und die Mutterschutzrichtlinienverordnung (- MuSchRiV -) zu beachten.

Artikel 1 § 1 MuSchRiV verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen der werdenden oder stillenden Mütter umgehend hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung zu **beurteilen**. 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 die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

Der Arbeitgeber hat die werdende oder stillende Mutter, die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ggf. den Betriebs- oder Personalrat über das Ergebnis der Beurteilung zu **unterrichten** (Artikel 1 § 2 MuSchRiV).

Die **Folgerungen** aus der Beurteilung sind entsprechend Artikel 1 § 3 MuSchRiV zu treffen. Ergibt die Beurteilung der Arbeitsbedingung eine Gefährdung der betroffenen Arbeitnehmerin oder mögliche Auswirkungen auf die Schwangerschaft so ist folgendes zu veranlassen:

- Umgestaltung des Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzwechsel (wenn eine Umgestaltung nicht möglich ist)
- Freistellung von der Arbeit (wenn ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich ist)

Es wird empfohlen, den Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft bereits bei der Beurteilung zu beteiligen.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie der Personalvertretung helfen, spezifische Gefährdungen werdender oder stillender Mütter, die an Bedientheken beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen bzw. die zum Schutz von Mutter und Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen.

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.

STÄNDIGES STEHEN

Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft dürfen werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie **ständig** stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich in der Summe vier Stunden überschreitet (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG).

Unter dem Begriff „ständig stehen“ versteht man hier längeres permanentes Stehen an einem Platz sowie Bewegung auf einem sehr kleinen Raum, wie z. B. in einem begrenzten Thekenbereich.

HÄUFIGES STRECKEN UND BEUGEN

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen müssen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen. (§ 4 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG).

Die Tätigkeit an der Bedientheke (Verkauf von Fisch, Käse, Wurst und Fleischwaren) erfordert in der Regel meist erhebliches Strecken, Beugen und Verdrehen. Diese Körperhaltungen sind für werdende Mütter verboten.

MÖGLICHE TÄTIGKEITEN FÜR WERDENDE MÜTTER

- ◆ Herstellung von Fertigprodukten
- ◆ Arbeiten an der Kasse
- ◆ Vorbereitungsarbeiten im Hintergrund

Für o. g. Tätigkeiten hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so einzurichten, dass die Arbeitnehmerinnen nicht gefährdet werden. (z.B. kein ständiges Stehen)

MEHRARBEIT / NACHTRUHE

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden/Tag und nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

RECHT AUF KURZPAUSEN

Werdende Mütter, deren Tätigkeit Stehen oder Gehen erfordert, müssen jederzeit die Möglichkeit haben, sich auf einer geeigneten Sitzgelegenheit kurzfristig auszuruhen.

LIEGEMÖGLICHKEIT

Nach § 2 Abs. 4 MuSchG in Verbindung mit § 31 Arbeitsstättenverordnung muss einer werdenden Mutter eine Liegemöglichkeit in einem geeigneten Raum zur Verfügung ge-

stellt werden, auf der sie während der Arbeitspausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ausruhen kann.

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 muss der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel treffen. Ist der 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 fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

FINANZIELLE LEISTUNGEN

Nach § 11 MuSchG 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, wenn die Schwangere wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen muss.

Auf die Erstattungsbedingungen der Umlagekassen der Krankenversicherungen (U2 – Verfahren) wird hingewiesen (gilt nur für Kleinbetriebe).

URLAUBSANSPRUCH

In § 17 MuSchG wird klargestellt, daß die Ausfallzeiten einer schwangeren Arbeitnehmerin aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes als Beschäftigungszeiten gelten. Auch während dieser Zeit entstehen Urlaubsansprüche. Der Erholungsurlaub darf nicht mit den Zeiten der Freistellung von der Arbeit verrechnet werden.

MITTEILUNGSPFLICHT

Nach § 5 MuSchG muss der Arbeitgeber das zuständige Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich benachrichtigen, sobald ihm eine werdende Mutter ihre Schwangerschaft mitteilt.

Bei Fragen steht Ihnen das Dezernat Mutterschutz der
Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt, Roonstr. 20, 90429 Nürnberg, Tel. 0911 / 928 - 0
gerne zur Verfügung.