



Merkblatt

Werdende Mütter im Friseursalon

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 Betriebsrat 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)

Die Vorschriften finden auch dann Anwendung, wenn die werdende Mutter nur geringfügig beschäftigt ist.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie der Personalvertretung helfen, spezifische Gefährdungen werdender oder stillender Mütter, die im Friseursalon 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. direkt um den Kundenstuhl.

GEFAHRSTOFFE

Nach §§ 4 Abs. 1 und 6 Abs. 3 MuSchG sowie Art. 1 § 5 der MuSchRiV dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen beschäftigt werden, wenn der Grenzwert überschritten wird.

Werdende Mütter dürfen krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sein. Ein krebserzeugender Gefahrstoff ist zum Beispiel Paraphenylendiamin. Er ist in den meisten Oxydationshaarfarben enthalten. Deshalb muss die werdende Mutter - wie auch in der Technischen Regel für Gefahrstoffe 530 „Friseurhandwerk“ vorgeschrieben - beim Mischen, Auftragen sowie Auswaschen der Haare geeignete Handschuhe tragen. Werdende Mütter dürfen nur mit solchen Farben oder Produkten umgehen, die beim Anrühren keinen atembaren Staub freisetzen.

ARBEITSUNTERBRECHUNG

Werdende Mütter, die im Stehen oder Gehen beschäftigt werden, 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 gestellt werden, auf der sie während der Arbeitspausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ausruhen kann.

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 und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

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 ein 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 Erstattungsmöglichkeit für Kleinbetriebe im Umlageverfahren der AOK bzw. der Betriebskrankenkassen (U2 – Verfahren) wird hingewiesen.

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

Der Arbeitgeber hat nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die werdende Mutter unverzüglich das zuständige Staatliche Gewerbeaufsichtsamt zu benachrichtigen. Vordrucke können Sie unter unserer Internetadresse

<http://www.gaa-n.bayern.de>
[Allg. Informationen](#), [Formulare](#), [Merkblätter](#), [Fach-Info](#)

abrufen.

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