

Ratgeber



Mutterschutz Ambulante Pflege

Allgemeines

Zum Schutz der werdenden und der stillenden Mutter vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen.

Grundsätzlich verpflichtet das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz -MuSchG-) den **Arbeitgeber in Eigenverantwortung** die erforderlichen Vorkehrungen und **Maßnahmen zu treffen**, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Außerdem muss der Arbeitgeber nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsplatzverordnung - MuSchArbPlVO-) rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Verfahren oder Arbeitsbedingungen gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche 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, Personalrat oder die Mitarbeitervertretung über das Ergebnis der Beurteilung zu unterrichten. Ergibt die Beurteilung, dass die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerin gefährdet ist, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen, spezifische Gefährdungen werdender oder stillender Mütter, die im ambulanten Pflegedienst, auf Sozialstationen u.ä. Einrichtungen beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen bzw. die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen.

Einzelne Bereiche

Grundsätzlich dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und nicht mit **Arbeiten** beschäftigt werden, **bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm** ausgesetzt sind.

Im einzelnen ist Folgendes zu beachten:

Verantwortung
des
Arbeitgebers

Gefahren
ermitteln

Schutzmaß-
nahmen
festlegen

Spezifische
Gefährdungen

Einschränkungen

Gefahrstoffe/Krankheitserreger



- Verbot des Umgangs für werdende oder stillende Mütter mit **sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen** oder in sonstiger Weise den Menschen **chronisch schädigenden Gefahrstoffen**, sofern der Grenzwert überschritten wird. Das bedeutet u.a., dass werdende oder stillende Mütter nur mit diesen Gefahrstoffen umgehen dürfen, sofern durch Messungen nachgewiesen ist, dass der Grenzwert nicht überschritten wird, und ein Hautkontakt ausgeschlossen ist. Nach der TRGS 101 ist der Grenzwert überschritten, wenn die Einhaltung des Luftgrenzwertes nicht nachgewiesen ist.

Grenzwerte beachten



Grenzwerte beachten

- Verbot des Umgangs mit **krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen** für werdende Mütter. Dies gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.

Nach der TRGS 101 sind Beschäftigte einem Gefahrstoff ausgesetzt, wenn eine über die ubiquitäre Luftverunreinigung ("Hintergrundbelastung") hinausgehende Exposition vorliegt.

Stillende Mütter dürfen mit den o.g. Gefahrstoffen nicht beschäftigt werden, sofern der Grenzwert überschritten wird (Grenzwert siehe TRGS 101).

Krankheits-
erreger

- Verbot des Umgangs für werdende oder stillende Mütter mit Stoffen oder Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß **Krankheitserreger** übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind.

Krankheitserreger können möglicherweise noch unerkannt vorhanden sein in:

- Blut, Blutprodukten oder Blutbestandteilen, Plasma, Serum,
- Körperflüssigkeiten oder -ausscheidungen, z.B. Speichel, Tränenflüssigkeiten,
- Sekrete/Exsudate z.B. Sperma, Vaginalsekrete, seröse Exsudate.

Schutzmaß-
nahmen



Bei Umgang mit diesen Stoffen oder damit benetzten Instrumenten, Geräten oder Oberflächen kann die werdende Mutter dann weiter beschäftigt werden, wenn ausreichende Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Als ausreichende Schutzmaßnahmen gelten z.B. die Arbeit mit geeignete Schutzhandschuhe, Schutzbrille, Mundschutz, Schürze usw.

Wird mit **schneidenden** oder **stechenden Instrumenten/ Gegenständen umgegangen** wie z.B. Skalpell oder Injektionsnadeln, die mit Blut, Serum, Sekreten oder Exkreten kontaminiert sind, **reichen Handschuhe als Schutzmaßnahme nicht aus**, weil ein Verletzungsrisiko und damit verbundene Infektionsmöglichkeit weiterhin besteht.

Auch ein **Aufräumen/Reinigen** und **Desinfizieren** von Instrumenten ist aufgrund der Infektionsmöglichkeiten daher **nicht zulässig**.

Unzulässig ist somit die **Beschäftigung** werdender oder stillender Mütter z.B.:

- mit der Blutabnahme, dem Verabreichen von Injektionen,
- Tätigkeiten, bei denen das Risiko des Kontakts mit Blut besteht.

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzarbeitsplatzverordnung dürfen werdende oder stillende Mütter insbesondere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch biologische Arbeitsstoffe gefährdet wird. In diesem Zusammenhang wird auf die allgemeinen Regelungen für den Schutz vor Infektionserregern in der Biostoffverordnung (BioStoffV) verwiesen.

Auch besteht durch Infektionserreger das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit mit einer erhöhten Gefährdung für die werdende oder stillende Mutter oder einer Gefahr für die Leibesfrucht.

Eine werdende Mutter darf keine Personen betreuen, bei denen eine Infektionsgefahr wahrscheinlich oder möglich ist, z.B. bei Dialysepatienten mit dem Risiko einer Hepatitisinfektion.

Arbeiten mit Notfallcharakter

Auch in Notfallsituationen dürfen werdende Mütter keine Hilfeleistungen/Tätigkeiten ausführen, für die ein Beschäftigungsverbot besteht.

Reinigung / Desinfektionsmittel

Mit Desinfektionsmitteln, die Gefahrstoffe enthalten, dürfen werdende oder stillende Mütter nur umgehen, wenn sichergestellt ist, dass der MAK-Wert und der BAT-Wert nicht überschritten wird. Grundsätzlich sind beim Umgang mit Desinfektionsmitteln, die Gefahrstoffe enthalten, geeignete Schutzhandschuhe (CE-Prüfung) zu tragen.

Bei den Desinfektionsmitteln sind nur solche Mittel zu verwenden, die in der Liste der Deutschen Gesellschaft für Hygiene und Mikrobiologie aufgenommen sind und bei denen der jeweilige Hersteller eine Wirksamkeit gegen Hepatitis-Erreger garantiert.

Beförderungsmittel

Die Beschäftigung werdender Mütter auf Beförderungsmitteln ist nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft ist unzulässig und führt zu einem Beschäftigungsverbot.

Kontakt mit
Blut

Biologische
Arbeitsstoffe



Grenzwerte
beachten

Eine Beschäftigung **"auf"** Beförderungsmitteln ist grundsätzlich dann anzunehmen, wenn der **Anteil der Fahrzeit mehr als die Hälfte der Beschäftigungszeit** ausmacht.

Bei Fahrzeiten deren Anteil **weniger als die Hälfte der Beschäftigungszeit** ausmacht ist von einer Beschäftigung **"mit"** Beförderungsmitteln auszugehen, hierbei ist jeder **Einzelfall** unter Berücksichtigung **individueller Verhältnisse zu überprüfen**.

Dies liegt z.B. bei Mitarbeiterinnen im Pflegedienst und auf Sozialstationen vor.

Ob für werdende Mütter eine Fahrtätigkeit, deren Anteil unter der Hälfte der Beschäftigungszeit liegt, individuell zumutbar ist, stellt eine Einzelfallentscheidung dar. In Zweifelsfällen ist das Zeugnis eines Arztes beizuholen und ggf. ein individuelles Beschäftigungsverbot maßgebend.

In der Gesamtbetrachtung und Bewertung, ob die Tätigkeit vertretbar erscheint, sind grundsätzlich alle Risiken, d.h. Vielzahl und Kombinationen von Gefährdungsmöglichkeiten und Belastungen unter Berücksichtigung individueller Verhältnisse einzubeziehen.

Dabei sind folgende Kriterien von Bedeutung:

- Konstitution der werdenden Mutter,
- tägliche Kilometerleistung (max. 200 km),
- Zahl der Kundenbesuche (z.B. Besuch einer vorgeschriebenen Anzahl von Kunden),
- Häufigkeit des Ein- und Aussteigens aus dem Fahrzeug,
- zusätzliche Belastungen durch Be- und Entladungstätigkeiten oder durch das Mitführen schwerer Gerätschaften bzw. Arbeitsmittel,
- witterungsbedingte Belastungen durch Hitze, Kälte, Schnee und Eisglätte, allgemein erhöhte Stresssituation im Straßenverkehr,
- technische Ausstattung des Fahrzeugs (z.B. Klimaanlage, Servolenkung, ABS),
- Zwangshaltung, Anlegen von Sicherheitsgurten.

Heben und Tragen von Lasten, schwere körperliche Arbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und insbesondere nicht mit **Arbeiten** beschäftigt werden, bei denen **regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht** oder **gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht** ohne mechanische Hilfsmittel von Hand **gehoben, bewegt** oder **befördert** werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf auch dabei die körperliche Beanspruchung der werdenden und stillenden Mutter nicht größer als die dargestellte Beanspruchung sein.

Gewichtsbeschränkung

Hierunter fallen z.B. Tätigkeiten, wie Anheben der Patienten zum Waschen, Bettenmachen etc. Eine Arbeit kann aber auch schon wegen der allgemeinen körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmerin unzulässig sein, wenn z.B. die Gewichtsgrenzen von 5kg/10kg noch nicht erreicht werden.

Schwere körperliche Arbeiten sind solche, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen, anstrengende Körperhaltungen oder -bewegungen bedingen oder bestimmte Körperteile oder Organe besonders belasten. **Nicht zulässig** ist z.B. die **Krankengymnastik mit immobilen Patienten** oder das **Führen dieser Patienten vom Bett zur Toilette** etc. Sofern das **Halten** oder **Stützen von Patienten mit erheblichem Kraftaufwand** verbunden ist, muss die **Hilfe** durch eine **zweite Person** in jedem Fall **gewährleistet sein**.

Häufiges Strecken und Beugen

Mit Arbeiten, bei denen die werdenden oder stillenden Mütter sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen diese nicht beschäftigt werden.

Unfallgefahren

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind. Die Aufzählung der o.g. Unfallgefahren ist nicht abschließend, sondern nur beispielhaft. Eine erhöhte Unfallgefahr besteht auch in anderen besonders gefährlichen Arbeitssituationen oder beim Umgang mit besonders gefährlichen Arbeitsmitteln.

Stürzen

Durch organisatorische Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass für die Versorgung/Betreuung ausreichend Zeit zur Verfügung steht, damit die Tätigkeiten nicht unter Zeitdruck und damit unfallträchtig ausgeführt werden müssen und die werdende Mutter jederzeit die Möglichkeit zur Arbeitsunterbrechung hat.

Werdende Mütter dürfen z.B. nicht solche Personen betreuen/versorgen, die durch potentiell aggressives Verhalten eine Gefahr darstellen können.

Mehrarbeit / Nacharbeit / Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche und nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Mehrarbeit

Zu ergreifende Maßnahmen Arbeitsunterbrechung

Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit mit Rückenlehne zum kurzen Ausruhen in der Nähe ihres Arbeitsbereiches bereitzustellen

**Sitzgelegenheit
bereitstellen**

Liegemöglichkeit

Liegemöglichkeit bereitstellen

Werdenden oder stillenden Müttern ist während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit (unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen) zu ermöglichen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen.

Arbeitsplatzwechsel / Freistellung

Arbeitsplatzwechsel

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/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 hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel zu 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 die **Zustimmung** der werdenden oder stillenden Mutter, die bisher ausgeübte **Tätigkeit fortzusetzen, entbindet** den Arbeitgeber **nicht von der Pflicht und Verantwortung** zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Risikominimierungsgebot

Im Mutterschutz gilt das **Risikominimierungsgebot** in besonderem Maße; so bedürfen werdende oder stillende Mütter in einigen Fällen einen über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutz. Dabei sind auch **Risiken** zu berücksichtigen, die durch **Unachtsamkeiten, Arbeitsplatzbedingungen** und **besondere Belastungen**, wie **Zeitdruck, Notfall, Personalknappheit** etc. entstehen.

Hinweis:

Ausgleichszahlungen

Wenn werdende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbotese teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren (vgl. § 11, Abs. 1 MuSchG).

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22.12.2005 nehmen ab dem 01.01.2006 alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil. Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei den zuständigen Krankenkassen (z. B. AOK, IKK, Betriebskrankenkassen, Ersatzkassen) zu beantragen.

Ihre Ansprechpartner:

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

☎ **GAA Braunschweig**
Petzvalstraße 18
38104 Braunschweig
Tel/Fax: 0531/37006-0/-80
e-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de

☎ **GAA Hannover**
Am Listholze 74
30177 Hannover
Tel/Fax: 0511/9096-0/-199
e-Mail: Poststelle@gaa-h.niedersachsen.de

☎ **GAA Celle**
Im Werder 9
29221 Celle
Tel/Fax: 05141/755-0/-88
e-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de

☎ **GAA Hildesheim**
Hindenburgplatz 20
31134 Hildesheim
Tel/Fax: 05121/1600-0/-10
e-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de

☎ **GAA Cuxhaven**
Elfenweg 15/17
27474 Cuxhaven
Tel/Fax: 04721/506-200/-260
e-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de

☎ **GAA Lüneburg**
Auf der Hude 2
21339 Lüneburg
Tel/Fax: 04131/15-1400/-1401
e-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de

☎ **GAA Emden**
Brückstraße 38
26725 Emden
Tel/Fax: 04921/9217-0/-58
e-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de

☎ **GAA Oldenburg**
Theodor-Tantzen-Platz 8
26122 Oldenburg
Tel/Fax: 0441/799-0/-2700
e-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de

☎ **GAA Göttingen**
Alva-Myrdal-Weg 1
37085 Göttingen
Tel/Fax: 0551/5070-01/-250
e-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de

☎ **GAA Osnabrück**
Johann-Domann-Straße 2
49080 Osnabrück
Tel/Fax: 0541/5035-00/-01
e-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

ZUS.BIÖ

Herausgeber:
ZUS BIÖ, Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen, Informations- u. Öffentlichkeitsarbeit im GAA Göttingen
Alva-Myrdal-Weg 1, 37085 Göttingen

Tel.: 0551/5070-01
FAX: 0551/5070-250

E-Mail:
zusbioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Gestaltung: ZUS.BIÖ
Inhalt: Ulrich Coutelle
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover

Stand: April 2006