

Mutterschutz in Spielhallen

Allgemeines

Arbeitgeber, die werdende oder stillende Mütter beschäftigen, müssen das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) beachten.

Nach diesen Schutzvorschriften hat jede berufstätige Schwangere bzw. stillende Mutter ein Anrecht auf einen ihr Leben und ihre Gesundheit sowie das Leben und die Gesundheit ihres Kindes nicht gefährdenden Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber trägt hierfür die Verantwortung.

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen. Nur dann kann der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz einhalten.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für ihn zuständige Bezirksregierung über eine Schwangerschaft unter Angabe des Namens, des voraussichtlichen Entbindungstermins, der Arbeitszeit und der Art der Tätigkeit der Schwangeren zu informieren (Schwangerschaftsanzeige).

Gefährdungsbeurteilung

Ein vorrangiges Ziel des Mutterschutzgesetzes ist der Erhalt der Beschäftigung und der Verbleib der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz durch Ergreifen von effektiven Schutzmaßnahmen. Aufgabe des Mutterschutzes ist deshalb die frühzeitige wirksame Prävention zur Vermeidung eines Schadens für Mutter oder Kind. Erkennbare Risiken müssen frühzeitig ausgeschaltet werden.

Deshalb kommt bereits der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine hohe Bedeutung zu. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung alle Gefährdungen an jedem Arbeitsplatz – nicht nur am Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter – zu ermitteln und zu beurteilen sowie die sich daraus ergebenden Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen.

Hierbei sind u. a. die Vorschriften der Betriebssicherheitsverordnung, der Gefahrstoffverordnung und der Biostoffverordnung sowie der Arbeitsstättenverordnung zu beachten. Hilfestellungen bieten hier die branchenbezogenen Handreichungen zur Gefährdungsbeurteilung der Berufsgenossenschaften sowie die branchenspezifischen technischen Regeln.

Generell hat der Arbeitgeber auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge seiner Beschäftigten zu sorgen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

Ergänzende Gefährdungsbeurteilung

Aufbauend auf die Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG – im Falle einer zuvor noch nicht erfolgten Gefährdungsbeurteilung aber unbedingt bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft – hat der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen der werdenden oder stillenden Mutter nach § 1 MuSchArbV hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung durchzuführen. Dabei sind die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes sowie die besonderen Beschäftigungsbeschränkungen der genannten Verordnung zu beachten.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des ungeborenen Kindes gefährdet ist, so hat der Arbeitgeber zwingend geeignete Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu veranlassen:

1. Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Zuerst ist zu prüfen, ob die Gefährdung durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder ggf. Änderung der Arbeitszeiten ausgeschlossen werden kann. Dabei sind Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

2. Arbeitsplatzwechsel

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder auf Grund nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so ist ein Arbeitsplatzwechsel bzw. die Zuweisung anderer Tätigkeiten für die betroffene Arbeitnehmerin zu veranlassen.

3. Freistellung wegen eines Beschäftigungsverbotes

Erst wenn Schutzmaßnahmen nach Nr. 1 und 2 nicht möglich oder nicht zumutbar sind (z. B. aus betriebsstrukturellen Gründen), darf die werdende Mutter solange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die werdende oder stillende Mutter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen über das Ergebnis der o. g. Gefährdungsbeurteilung und über zu ergreifende Schutzmaßnahmen zu unterrichten.

Individuelle Beschäftigungsverbote

Individuelle Beschäftigungsverbote sind in § 3 Abs. 1 MuSchG verankert und können nur von einer Ärztin / einem Arzt erteilt werden.

Das Beschäftigungsverbot wird mit Vorlage des ärztlichen Zeugnisses (Attest) beim Arbeitgeber wirksam. Es wird damit bescheinigt, dass die Fortdauer der Beschäftigung für die Mutter oder das Kind gesundheitsgefährdend ist. Die konkrete Arbeit oder der Arbeitsplatz an sich muss nicht gesundheitsgefährdend sein. Weitere Informationen hierzu gibt es unter: www.arbeitsschutz.nrw.de

Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter

In Spielhallen ist die Arbeitszeit für Schwangere unterschiedlich. Spielhallen mit Schankkonzession gelten als Gaststätten. Werdende Mütter dürfen hier bis zum Ablauf des vierten Monats der Schwangerschaft bis 22 Uhr arbeiten. Für die übrigen Spielhallen gelten die Arbeitszeiten im Merkblatt „Arbeitszeiten in Schwangerschaft und Stillzeit“.

Arbeitsunterbrechung

Werdende oder stillende Mütter, die im Gehen oder Stehen beschäftigt werden, müssen jederzeit die Möglichkeit haben, sich auf einer geeigneten Sitzgelegenheit kurzfristig auszuruhen. Werden Schwangere oder stillende Mütter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen müssen, ist ihnen Gelegenheit zur kurzen Unterbrechung ihrer Arbeit zu geben.

Liegemöglichkeit

Werdenden oder stillenden Müttern ist während der Pausen und, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich auf einer Liege in einem geeigneten Raum hinzulegen und auszuruhen.

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 vier Stunden überschreitet.

Unter dem Begriff „ständiges Stehen“ versteht man längeres bewegungsarmes Stehen an einem Platz sowie Bewegung auf sehr kleinem Raum.

Erhöhte Unfallgefahren

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die mit erhöhten Unfallgefahren verbunden sind, wie z. B. Tätigkeiten auf Tritten, rutschigen Böden.

Hinweise

Betreiber von Spielhallen haben auf Überfälle auf das Personal reagiert und in den letzten Jahren ihre Sicherheitsmaßnahmen zum Beispiel durch Videoüberwachung, gesicherte Geldwechselbereiche und Alarmsysteme so verbessert, dass potentielle Täter abgeschreckt werden. Maßgebend bei diesen Betrachtungen ist immer der Einzelfall.

Muss die werdende oder stillende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, hat der Arbeitgeber ihren bisherigen Durchschnittsverdienst weiterzuzahlen. Bemessungsgrundlage für den Durchschnittsverdienst sind die letzten drei Monate bzw. 13 Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Einbußen durch entfallende Akkord- und Fließbandarbeit oder Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dürfen nicht eintreten. Arbeitgeber sind am allgemeinen Lohnausgleichsverfahren (Umlage U2) der gesetzlichen Krankenkassen beteiligt, durch die bei einem Beschäf-

tigungsverbot die Lohnkosten auf Antrag voll zurückerstattet werden. Weitere Auskünfte hierzu erteilen die Krankenkassen der versicherten Arbeitnehmerinnen bzw. die Minijobzentrale für geringfügig Beschäftigte.

Persönliche Schutzausrüstung hat der Arbeitgeber seinen Beschäftigten unentgeltlich entsprechend den Erfordernissen des Arbeitsplatzes in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen.

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung darf einer Frau nicht gekündigt werden. Eine dennoch ausgesprochene Kündigung ist nichtig und kann vom Arbeitsgericht aufgehoben werden. In besonderen Fällen kann bei der zuständigen Bezirksregierung die Zustimmung zur Kündigung beantragt werden. Die Entscheidung ist kostenpflichtig. Der Arbeitgeber muss die Tatsachen beweisen, die seinen Antrag begründen.

Die Überwachung der Durchführung der gesetzlichen Mutterschutzvorschriften erfolgt durch die örtlich zuständigen Bezirksregierungen. Ansprechpartner bei offenen Fragen zum Einsatz werdender und stillender Mütter sind außerdem die Betriebsärztin/der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im Internet sind folgende Merkblätter einzusehen:

- Mutterschutz in Gärtnereien
- Mutterschutz in Arztpraxen
- Mutterschutz in Zahnarztpraxen
- Mutterschutz in zahntechnischen Laboratorien
- Mutterschutz in chemischen Laboratorien
- Mutterschutz in Alten- und Pflegeheimen
- Mutterschutz in der ambulanten Krankenpflege
- Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern
- Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Tieren
- Mutterschutz in stein- und holzverarbeitenden Betrieben
- Mutterschutz im Maler- und Lackiererhandwerk
- Mutterschutz in Spielhallen
- Mutterschutz im Beauty-Bereich – Friseur
- Arbeitszeiten in Schwangerschaft und Stillzeit
- Individuelle, ärztliche Beschäftigungsverbote für Schwangere

Bei den Inhalten aller Merkblätter handelt es sich um allgemeine Hinweise, die nicht die konkrete Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers im Einzelfall ersetzen können. Bei Unstimmigkeiten im konkreten Einzelfall entscheidet die zuständige Bezirksregierung.

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen,
Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf, E-Mail: info@mail.mais.nrw.de, Web:
www.mais.nrw.de

Allgemeiner Haftungsausschluss

Die Autorinnen und Autoren haben für die Wiedergabe aller im Rahmen dieses Merkblattes enthaltenen Informationen große Mühe darauf verwendet, die Angaben entsprechend dem Wissensstand bei Fertigstellung des Werkes abzdrukken. Trotz sorgfältiger Erstellung können Fehler nicht ganz ausgeschlossen werden. Autoren und Herausgeber übernehmen infolgedessen keine Verantwortung und keine folgende oder sonstige Haftung, die auf irgendeine Art aus der Nutzung der Anweisungen oder Teilen davon entsteht. Auch haften sie nicht, sollte es trotz sorgfältiger Einhaltung aller in diesem Werk genannten Empfehlungen zu einer vermeidbaren Erkrankung kommen.

Haftungsausschluss im Sinne § 9 TDG

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen macht sich den Inhalt, der innerhalb dieses Angebots per Hyperlinks zugänglich gemachten fremden Websites ausdrücklich nicht zu eigen und kann deshalb für deren inhaltliche Korrektheit, Vollständigkeit und Verfügbarkeit keine Gewähr leisten. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen hat keinen Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung und auf Inhalte der gelinkten Seiten.