

# Werdende Mütter im Gastgewerbe – Was ist zu beachten?

*Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die im Arbeitsverhältnis stehende werdende (und auch die stillende) Mutter vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen bei Beschäftigungsverboten und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Gesetzgeber spezielle Vorschriften erlassen. Regelungen finden sich hauptsächlich im Mutterschutzgesetz (MuSchG<sup>1</sup>) und in der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV<sup>2</sup>).*

*Die Vorschriften der genannten Gesetze richten sich an den Arbeitgeber. Die Beschäftigung werdender Mütter darf nur unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgen. Der Arbeitgeber hat sofort und in eigener Verantwortung zu prüfen, ob die Tätigkeit der werdenden Mutter den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Wer die Schutzgesetze nicht einhält, handelt ordnungswidrig. Zuwiderhandlungen können mit Geldbußen geahndet werden.*

Inhalt	Seite
Was muss beachtet werden?	1
Wer trägt die Kosten?	3
Kündigungsschutz	3
Aufsichtsbehörde und Auskunft	4
Anlage : Meldeformular	5

---

## Was muss beachtet werden?

---

### Meldepflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für ihn zuständige Aufsichtsbehörde (in Hamburg: siehe Abschnitt Aufsichtsbehörde und Auskunft) unverzüglich über die Schwangerschaft zu unterrichten (§ 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG). Die Meldung kann unter Angabe des Namens, des Entbindungstermins, der Arbeitszeit und der beruflichen Tätigkeit der Schwangeren formlos erfolgen.

Ein Meldeformular für Hamburger Betriebe (siehe Anlage 1) finden Sie auch im Internet unter [www.hamburg.de/mutterschutz](http://www.hamburg.de/mutterschutz) oder [www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de) / Formulare.

### Sicherheit und Gesundheit

Der Arbeitsplatz der werdenden oder stillenden Mutter ist so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die Beschäftigung nicht gefährdet sind. (§ 2 Abs. 1 MuSchG).

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. (§ 1 MuSchArbV).

Ergibt die Arbeitsplatzbeurteilung, dass die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter bei Fortdauer der Beschäftigung nicht gewährleistet werden kann, ist von einer Gefährdung auszugehen.

Die einzuhaltende Rangfolge der Schutzmaßnahmen richtet sich nach § 3 MuSchArbV.

Der Arbeitgeber muss hiernach zuerst versuchen, eine Gefährdung der werdenden oder stillenden Mutter durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder eine Veränderung der Arbeitszeit zu erreichen. Ist dies nicht möglich, hat er die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels zu prüfen. Führt ein Arbeitsplatzwechsel nicht zu einer Verhinderung der Gefährdung, hat der Arbeitgeber als letzte Konsequenz die betroffene Arbeitnehmerin von der Arbeit freizustellen.

Über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind werdende oder stillende Mütter, die übrigen beschäftigten Arbeitnehmerinnen sowie die Mitarbeitervertretung zu unterrichten.

Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung kann die als Anlage 2 beigefügte Checkliste verwendet werden.

### Beschäftigungsbeschränkungen

Für Tätigkeiten im Gastgewerbe kommen im Wesentlichen folgende Beschäftigungsbeschränkungen in Betracht. Es handelt sich hierbei um **generelle Beschäftigungsverbote**. Sie gelten in jedem Fall und zwar unabhängig vom Willen der werdenden oder stillenden Mutter oder ihrer Konstitution.

Verboten sind:

- **Nacharbeit** in der Zeit von 20 bis 6 Uhr (§ 8 Abs. 1 MuSchG).  
*Hinweis:* Im Gastgewerbe gilt die Ausnahme, dass werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft noch bis 22 Uhr beschäftigt werden dürfen (§ 8 Abs. 3 Ziff. 1 MuSchG)
- **Mehrarbeit**, d.h. Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Std. pro Tag bzw. 90 Std. pro Doppelwoche. (§ 8 Abs. 1 und 2 MuSchG)

*Hinweis:* Für werdende oder stillende Mütter, die noch nicht 18 Jahre alt sind, reduziert sich die Arbeitszeit auf 8 Std. pro Tag und 80 Std. in der Doppelwoche.

- **Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 8 Abs. 1 MuSchG).  
*Hinweis:* Ausnahmen vom Verbot gelten für das Gastgewerbe, wenn der werdenden oder stillenden Mutter in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Std. im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird. (§ 8 Abs. 4 MuSchG)
- **Schwere körperliche Arbeit** und Arbeiten, bei denen die werdende Mutter regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg (gelegentlich 10 kg) von Hand heben, tragen oder befördern muss, z. B. schwere Töpfe, Eimer, Getränke- oder Gemüseboxen. (§ 4 Abs. 1 und Abs. 2 Ziff. 1 MuSchG)
- Arbeiten, bei denen sich die werdende Mutter **häufig erheblich strecken oder beugen** muss, z. B. im Zimmerservice beim Betten machen, bei der Reinigung von Dusch- und Badewannen, Kachelwänden, Spiegeln. (§ 4 Abs. 2 Ziff. 3 MuSchG)
- Arbeiten, bei denen die werdende Mutter **erhöhten Unfallgefahren**, insbesondere der Gefahr des Ausgleitens, Fallens oder Abstürzens ausgesetzt ist, z. B. auf nassen oder fettigen Fußböden in Küchen, Spülküchen, im Schwimmbadbereich. (§ 4 Abs. 2 Ziff. 8 MuSchG)
- Arbeiten unter **Hitze- oder Kälte-Einwirkung**, z. B. bei erhöhter Wärmestrahlung oder Heißdampfentwicklung an Industrieherden, Kippbratpfannen oder in Kühl- bzw. Kälträumen. (§ 4 Abs. 1 MuSchG).

Die Obergrenze von 26°C gemäß § 6 der Arbeitsstättenverordnung sollte nicht überschritten werden.

- Arbeiten unter **Lärm-Einwirkung**, z. B. in Discotheken. Für werdende Mütter gilt ein Grenzwert (Beurteilungsspiegel) von 80 dB (A) (§ 4 Abs. 1 MuSchG)

Darüber hinaus kann der Arzt ein **individuelles Beschäftigungsverbot** anordnen, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. (§ 3 Abs. 1 MuSchG)

---

### Wer trägt die Kosten?

---

Arbeitgeber, die wegen eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz ihre Arbeitnehmerin nicht mehr oder nur noch eingeschränkt beschäftigen können, müssen ihr trotzdem den Arbeitslohn wie bisher weiter gewähren. Die werdende/stillende Mutter darf durch die Beschäftigungsverbote grundsätzlich nicht benachteiligt werden. (§ 11 MuSchG)

### Betriebe erhalten finanzielle Hilfe

Alle Arbeitgeber erhalten einen Lohnkostenausgleich, unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten. Früher galt diese Regelung nur für Kleinbetriebe. Seit dem 1.1.2006 gibt es eine neue gesetzliche Regelung<sup>3</sup>. Nunmehr haben alle Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerin wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote nicht mehr oder nur noch eingeschränkt beschäftigen können, Anspruch auf einen Lohnkostenausgleich aus dem Umlageverfahren U2.

Die Arbeitgeber erhalten auf Antrag von der zuständigen Stelle die Arbeitsentgelte in voller Höhe erstattet, die sie der Arbeitnehmerin infolge der Beschäftigungsverbote weiter zahlen müssen. Dies schließt Arbeitgeberaufwendungen zur Sozialversicherung und Leistungen während der Schutzfristen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) mit ein. Weitere Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

---

### Kündigungsschutz

---

Werdende Mütter haben Kündigungsschutz, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang einer Kündigung bekannt gegeben wird. Das Überschreiten der Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und unverzüglich nachgeholt wird. Ausschlaggebend ist allein, dass die Frau zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Kündigungsschutz besteht auch in der Probezeit und nach den Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot sind nur in ganz „besonderen Fällen“ und nur „ausnahmsweise“ mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde möglich. (siehe auch die Publikation „Kündigungsschutz während Mutterschutz und Elternzeit“ (M34), Bestelladresse im Impressum oder Download unter [www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation](http://www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation))

---

## Aufsichtsbehörde und Auskunft

---

Zuständige Aufsichtsbehörde für die in Hamburg ansässigen Betriebe ist die

Behörde für  
Gesundheit und Verbraucherschutz  
Amt für Arbeitsschutz  
Billstraße 80  
20539 Hamburg

Auskünfte und Beratung zum gesetzlichen Mutterschutz erteilen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats Mutterschutz (G23/AS 241).

Zu Arbeitsplatzfragen:

☎ 040 / 42837-3145, -3240, -2650

Zum Kündigungsschutz:

☎ 040 / 42837-3149, -2651

Fax: 040 / 42837-3100

[www.hamburg.de/mutterschutz](http://www.hamburg.de/mutterschutz)

---

<sup>1</sup> Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz MuSchG) in der Fassung vom 20.6.2002 ((BGBl. I S. 2318)

<sup>2</sup> Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV) in der Fassung vom 15.4.1997 (BGBl. I S. 782)

<sup>3</sup> Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22.12.2005 (BGBl. Teil I Nr. 76, S. 3686)

### Impressum

Herausgeber Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)  
Amt für Arbeitsschutz, Billstraße 80, 20539 Hamburg  
[www.hamburg.de/arbeitsschutz](http://www.hamburg.de/arbeitsschutz)

Arbeitsschutztelefon +49 40 428 37-2112, Fax +49 40 428 37-3100  
[arbeitsschutztelefon@bgv.hamburg.de](mailto:arbeitsschutztelefon@bgv.hamburg.de)

Bezug Dieses Merkblatt (M 36) können Sie kostenlos unter der o.a. Anschrift bestellen, sowie unter Telefon +49 40 428 37-3134, Fax +49 40 427 94-8048, E-Mail: [publicorder@bgv.hamburg.de](mailto:publicorder@bgv.hamburg.de) oder Internet: [www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation](http://www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation)

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner von KomNet-Arbeitsschutz, einer kostenlosen Expertenberatung: [www.hamburg.de/komnet](http://www.hamburg.de/komnet)

Amt für Arbeitsschutz  
Arbeitnehmerschutz- Mutterschutz  
Billstr. 80  
20539 Hamburg

Telefon: 42837 -  
Telefax: 42837 - 3100  
E-Mail:  
Internet: www.mutterschutz.hamburg.de

### BENACHRICHTIGUNG

gemäß § 5 Abs.1 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes -MuSchG-

Vor- u. Nachname:

Geburtsdatum:

Wohnanschrift:

Beruf/ Tätigkeit:

Beschäftigungsort:

(bitte genaue Anschrift angeben)

Das Arbeitsverhältnis ist  unbefristet  
 befristet bis

Die Arbeitnehmerin hat uns am \_\_\_\_\_ mitgeteilt, dass sie voraussichtlich am \_\_\_\_\_ entbinden wird.

Die nachstehenden Angaben fallen nicht unter die Meldepflicht nach § 5 MuSchG, werden aber zur Vermeidung von Rückfragen im Sinne des § 19 MuSchG erbeten.

#### 1. Tätigkeit

- a)  im Stehen       im Sitzen       im Gehen
- b)  Vollzeit       Teilzeit       Schichtarbeit       Heimarbeit  
 im Akkord       als Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- c)  Umgang mit  gesundheitsgefährdenden Stoffen, ggf. welche?  
 gesundheitsgefährdenden Strahlen, ggf. welche?  
 infektiösem Material, ggf. welche?  
*(für nähere Angaben bitte die Rückseite benutzen!)*

d)  unter Lärmeinwirkung       > 80 dB(A), ggf. Schallpegelwert angeben!      dB(A)

e)  Heben und Tragen von Lasten > 5 kg und gelegentlich >10 kg

#### 2. Arbeitszeit

- a) Dauer der Arbeitszeit      Std. (wöchentlich)      Std. (täglich)
- b) Lage der Arbeitszeit      \*Mo, Die, Mi, Do, Fr.      von      bis      , Pause      Std./ Min.  
    \*Samstag      von      bis      , Pause      Std./ Min.  
    \*Sonntag      von      bis      , Pause      Std./ Min.

\* (nicht zutreffende Tage streichen)

3. Steht ein Liegeraum bzw. eine Liegemöglichkeit zur Verfügung?       ja       nein

4. Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 1 MuSchArbV - Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz ist am \_\_\_\_\_ vorgenommen worden.

Zum Schutz und zur Sicherheit von Mutter und Kind haben wir Folgendes veranlasst:

- a)  Es sind keine besonderen Maßnahmen erforderlich
- b)  Änderung der Arbeitsbedingungen, d.h.:  Arbeitserleichterung  
 Ausschluss gefährlicher Arbeiten  
 Änderung der Arbeitszeit
- c)  Umsetzung auf einen neuen Arbeitsplatz
- d)  Freistellung ab \_\_\_\_\_ (Es kann kein alternativer Einsatz angeboten werden)

Firmenstempel und Unterschrift