



Mutterschutz an Tankstellen

Inhalt

A	Gesetzliche Grundlagen	2
B	Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	2
	Schwangerschaftsmeldung an die Aufsichtsbehörde	2
	Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG	2
	Generelle und individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote.....	2
C	Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote.....	3
	1. Verbot der Nacharbeit (§ 5 Abs. 1 MuSchG)	3
	2. Verbot der Mehrarbeit (§ 4 Abs. 1 MuSchG).....	3
	3. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 Abs. 1 MuSchG)	3
	4. Gestaltung von Ruhemöglichkeiten (§ 9 Abs. 3 MuSchG).....	3
	5. Gefährdung durch körperliche Belastungen und erhöhte Unfallrisiken (§11 Abs. 5 MuSchG)	3
	6. Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (§ 11 Abs. 3 MuSchG).....	4
	7. Gefahrstoffe (§§ 11 Abs. 1 und 12 Abs. 1 MuSchG)	4
D	Hinweise	5
E	Aufsichtsbehörden in Hessen	6
	Impressum.....	6



A Gesetzliche Grundlagen

Für schwangere und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis, aber auch für andere Frauen, wie z. B. Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Die schwangere oder stillende Frau soll dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag bzw. dass sie stillt, sobald wie möglich mitteilen (§15 MuSchG). Nur dann kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

B Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Schwangerschaftsmeldung an die Aufsichtsbehörde

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat das zuständige Regierungspräsidium (siehe Kap.: [E Aufsichtsbehörden in Hessen](#)) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt. Ein Vordruck für die Benachrichtigung an das Regierungspräsidium, der Zugang zum Online-Anzeigeverfahren und weiteres Informationsmaterial sind auf der Internetseite der [Arbeitswelt Hessen](#) zu finden.

Gefährdungsbeurteilung (GFB) nach MuSchG

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Voraus für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind an diesem Arbeitsplatz oder in diesem Bereich ausgesetzt ist oder sein kann. Ausführliche Informationen zur grundlegenden und konkreten GFB sowie zur Rangfolge der Schutzmaßnahmen finden Sie im Flyer „Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz“. Eine Arbeitshilfe zur Durchführung der GFB finden Sie auf der Internetseite der [Arbeitswelt Hessen](#).

Generelle und individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Ausführliche Informationen zu Beschäftigungsbeschränkungen und –verboten finden Sie im Flyer „Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz“. Grundsätzlich kommt das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG immer dann in Betracht, wenn der Schutz der generellen Beschäftigungsverbote (§§ 3, 4, 5, 6, 11 und 12 MuSchG) nicht ausreicht.



C Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote

Für schwangere und stillende Frauen an Tankstellen ergeben sich Tätigkeitseinschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. Diese gelten für alle schwangeren und stillenden Frauen. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

1. Verbot der Nachtarbeit (§ 5 Abs. 1 MuSchG)

zwischen 20.00 und 6.00 Uhr. Ausnahmen sind auf Antrag möglich.

2. Verbot der Mehrarbeit (§ 4 Abs. 1 MuSchG)

Höchstgrenze der Arbeitszeit:

8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche für Minderjährige,

8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche für Volljährige.

Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

3. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 Abs. 1 MuSchG)

Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist zulässig, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (kann jederzeit widerrufen werden),
- eine Ausnahme nach § 10 ArbZG zugelassen ist,
- in jeder Woche ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

4. Gestaltung von Ruhemöglichkeiten (§ 9 Abs. 3 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er/Sie hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

5. Gefährdung durch körperliche Belastungen und erhöhte Unfallrisiken (§11 Abs. 5 MuSchG)

Schwangere Frauen dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden,
- sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,
- unverantwortbare Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder zu stürzen, zu befürchten sind,
- unverantwortbare Gefährdungen durch Tätlichkeiten zu befürchten sind.

Dies betrifft z. B. das Verräumen von Ware, das Schieben oder Ziehen von Rollis, Rutsch- und Stolpergefahren im Bereich von Waschanlagen oder an den Zapfsäulen.



6. Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (§ 11 Abs. 3 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte und Nässe in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

7. Gefahrstoffe (§§ 11 Abs. 1 und 12 Abs. 1 MuSchG)

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin darf eine schwangere oder stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie oder ihr Kind einer unverantwortbaren Gefährdung durch Gefahrstoffe ausgesetzt ist oder sein kann.

Benzol ist ein Schadstoff, der überall in der Luft der Umwelt vorkommt. Ottokraftstoffe enthalten den Gefahrstoff Benzol, der eindeutig als krebserzeugender Stoff eingestuft wurde. Beim Betanken an der Zapfsäule werden Benzindämpfe mit Benzolanteilen freigesetzt. In unterschiedlichem Maße verbreiten sich diese auch in Kassen- und Verkaufsräumen der Tankstellen.

Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass der jeweilige in der Umwelt vorhandene Benzolwert (ubiquitärer Wert) auch am Arbeitsplatz der schwangeren Frau nicht überschritten wird. Schwangere Frauen dürfen im Kassen- oder Verkaufsraum sowie im sonstigen Tankstellenbereich erst beschäftigt werden, wenn sichergestellt ist, dass sie diesem Stoff nicht ausgesetzt sind.

Tankstellen sind mit Gaspendingungen ausgerüstet, so dass hier im Regelfall keine gegenüber der ubiquitär vorhandenen Außenluft erhöhten Werte gemessen werden. Es ist unbedingt zu vermeiden, dass Kunden gefüllte Benzinkanister mit in den Kassenraum nehmen. Durch außen am Behälter haftendes Benzin kann der Verkaufsraum mit Benzol kontaminiert werden.

Abgase von Dieselmotoren bestehen aus partikelförmigen und gasförmigen Anteilen, insbesondere sind dies Dieselrußpartikel und Stickoxide. Dieselrußpartikel sind als krebserregend eingestuft. Für Kohlenstoffmonoxid kann eine fruchtschädigende Wirkung auch unterhalb des Arbeitsplatzgrenzwertes (AGW) nicht ausgeschlossen werden ([siehe Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 554 Dieselmotorenemissionen](#)). Während Dieselmotorenemissionen an Arbeitsplätzen in Kassenräumen im Regelfall keine Relevanz haben, sind diesbezügliche Arbeitsplätze außerhalb des Kassenbereichs im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auf mögliche Dieselmotoren-Expositionen zu überprüfen.



D Hinweise

Schwangere und stillende Frauen haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anspruch auf Zahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts (§§ 18 und 21 MuSchG). Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen am U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil. Danach kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Leistungen, die er/sie nach MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen oder der Minijob-Zentrale geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen und die Minijob Zentrale.

Mögliche Ansprechpartner bei offenen Fragen zum Einsatz schwangerer und stillender Frauen sind die Betriebsärztin/der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und die Aufsichtsbehörde.



E Aufsichtsbehörden in Hessen

Anschrift	Aufsichtsbezirke
Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vo- gelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de	Kreis Limburg- Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@rpkh.hessen.de	Stadt Kassel, Kreise Kassel, Fulda, Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis

Impressum

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung: Frank Heldt

V.i.S.d.P.: Alice Engel

Hausdruckerei

Stand: Juni 2021