



Mutterschutz





Mutterschutz

vor der Schwangerschaft	04
während der Schwangerschaft	08
in der Stillzeit	11

→ Gefährdungsbeurteilung erstellen und Schutzmaßnahmen festlegen

→ Schutzmaßnahmen umsetzen



Ihre Aufgaben als Arbeitgeber

Als Arbeitgeber haben Sie im Rahmen der Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung für schwangere Mitarbeiterinnen und ihre ungeborenen Kinder. Diese Handlungshilfe unterstützt Sie, die notwendigen Schutzmaßnahmen für die Gesundheit von Mutter und Kind zu ergreifen.

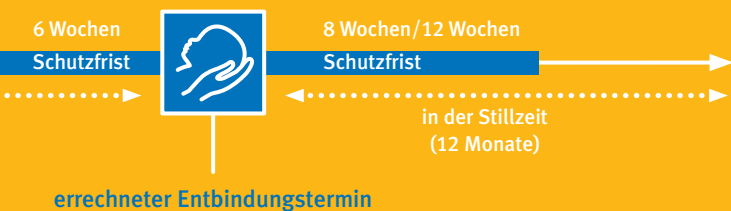
Seit dem 01.01.2018 ist der Mutterschutz im Mutterschutzgesetz neu strukturiert. Es legt die Pflichten des Arbeitgebers vor und während der Schwangerschaft sowie in der Stillzeit fest.

Der Mutterschutz gilt für alle Berufsgruppen, auch für Schülerinnen, Studentinnen und Frauen im Bundes- und Jugendfreiwilligendienst. Kirchenbeamtinnen und Pfarrerinnen genießen durch kirchliche Regelungen einen gleich hohen Schutz. Informationen hierzu erhalten Sie in Ihren Landeskirchen über die Referate für Dienstrecht. Mutterschutzrechtliche Maßnahmen dürfen die Schwangere nicht benachteiligen. Deshalb regelt das Gesetz neben dem Schutz vor finanziellen Einbußen in der Schwangerschaft und Stillzeit auch den Kündigungsschutz. Hierzu berät Sie das Landeskirchenamt und das Arbeitsrechts- oder Dienstrechtsreferat.

Als Arbeitgeber tragen Sie dafür Sorge, dass die Schwangere möglichst lange ihrer gewohnten Arbeitstätigkeit nachgehen kann. Damit dies gelingt, müssen Sie folgende Zeiträume berücksichtigen:

- vor der Schwangerschaft
- während der Schwangerschaft
- nach der Schwangerschaft

→ Schutzfristen beachten





Mutterschutz

vor der Schwangerschaft

Für jeden Arbeitsplatz oder jede Tätigkeit müssen Sie eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Sie bewerten die Arbeitsbedingungen und legen die erforderlichen Schutzmaßnahmen für Ihre Mitarbeitenden fest. Dabei berücksichtigen Sie von vornherein die Aspekte des Mutterschutzes, damit Sie bei Eintritt einer Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin ein gefahrloses Arbeiten ermöglichen können. Ob an diesem Platz zur Zeit eine Frau arbeitet oder nicht, ist dabei nicht von Bedeutung. Unterstützung erhalten Sie von Ihrem Betriebsarzt und Ihrer Fach- oder Ortskraft für Arbeitssicherheit. Diese sind die Experten im Arbeitsschutz und beraten Sie zu allen Fragen.



Bei der Gefährdungsbeurteilung müssen Sie folgende schwangerschaftsrelevanten Gesundheitsfaktoren berücksichtigen:



GEFAHRSTOFFE

Schwangere dürfen nicht krebserzeugenden, erbgutverändernden und fruchtschädigenden Stoffen ausgesetzt sein. Das Gleiche gilt auch für Stoffe mit dem Hinweis auf eine Gesundheitsschädigung für den Menschen.



INFEKTIONSGEFÄHRDUNG

Insbesondere bei den Erzieherinnen und Mitarbeiterinnen in der Pflege aber auch bei Lehrerinnen und Pastorinnen müssen Sie Gefahren durch biologische Arbeitsstoffe berücksichtigen. Durch engen Körperkontakt, Kontakt zu infektiösen Körperflüssigkeiten und über eine Tröpfcheninfektion können Krankheitserreger (z. B. Masern, Mumps, Röteln, Keuchhusten, Zytomegalie) für die Schwangere gefährlich werden. Ist eine solche Infektionsgefährdung für Ihre schwangere Mitarbeiterin relevant, müssen Sie immer den Betriebsarzt hinzuziehen, denn nur er kann feststellen, ob die Mitarbeiterin einen ausreichenden Schutz gegenüber diesen Erregern hat. Ohne seine betriebsärztliche Empfehlung dürfen Sie Ihre Mitarbeiterin in diesem Tätigkeitsbereich nicht beschäftigen.



LÄRM UND VIBRATION

Sie dürfen eine Schwangere nicht beschäftigen, wenn sie Tageslärm ab 80 dB(A) und Lärmimpulsen, die sie zum Erschrecken führen, ausgesetzt ist. Vibrationen und Erschütterungen durch Maschinen und Fahrzeuge sind nur bedingt zulässig.

Schwangerschaftsrelevante Gesundheitsfaktoren



SCHWERES HEBEN UND TRAGEN

Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeiterin ohne mechanische Hilfsmittel keine schweren Lasten hebt, trägt oder bewegt. Dies trifft zu, wenn sie

- regelmäßig (2–3mal/Stunde) mehr als 5 kg Gewicht und
- gelegentlich mehr als 10 kg bewegen muss.



ZWANGSHALTUNGEN

Sorgen Sie dafür, dass Ihre schwangere Mitarbeiterin nicht dauernd in gehockter oder gebückter Haltung arbeiten muss (z. B. in der Pflege, Kindertagesstätte, Grünpflege und auf dem Friedhof).



UNFALLGEFAHREN

Weisen Sie auf die Gefahr von Stolper- und Sturzunfällen hin. Schwangere müssen besonders vorsichtig sein, wenn sie in der Küche arbeiten oder als Reinigungskraft mit Feuchtarbeit beschäftigt werden.



MEHR- UND NACHTARBEIT

Mehr- und Nachtarbeit sind verboten. Sie dürfen Ihre Mitarbeiterin nicht mehr als maximal achteinhalb Stunden tgl. oder 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigen. Nur wenn die Schwangere eine Beschäftigung zwischen

Sie müssen alle Beschäftigten rechtzeitig über die Ergebnisse Ihrer Gefährdungsbeurteilung informieren.

20.00 und 22.00 Uhr ausdrücklich wünscht und ein ärztliches Attest hierzu vorlegt, können Sie die Weiterbeschäftigung bei der staatlichen Aufsichtsbehörde beantragen. Zwischen zwei Arbeitstagen muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen.



ARBEIT AN SONN- UND FEIERTAGEN

Auch an Feier- und Sonntagen dürfen Sie Schwangere nicht beschäftigen. Ausnahmen sind im Arbeitszeitgesetz geregelt. Für den kirchlichen Bereich gelten Ausnahmen. Dazu gehören beispielsweise Veranstaltungen und Gottesdienste. Arbeitet Ihre Schwangere an Sonn- oder Feiertagen, müssen Sie ihr einen Ersatzruhetag in der Woche gewähren.



ALLEINARBEIT

Sie dürfen eine Schwangere nicht beschäftigen, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht verlassen oder keine Hilfe erreichen kann.



Ein Muster für die ergänzende Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz finden Sie auf der EFAS-Homepage unter der Rubrik Informationen/für Arbeitgeber/Mutterschutz.



Mutterschutz

während der Schwangerschaft

Mutterschutz beginnt, wenn die Schwangere Ihnen die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin mitteilt. Jetzt müssen Sie die notwendigen Schutzmaßnahmen umsetzen.

➔ **Anpassung der Gefährdungsbeurteilung**

In einem persönlichen Gespräch mit der Schwangeren überlegen Sie gemeinsam, wie die Arbeitsbedingungen individuell an die neue Situation angepasst werden können. Sie müssen alle zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, damit die werdende Mutter ihre Tätigkeit weiter ausüben kann.

➔ **Unterbrechung der Tätigkeiten**

Stellen Sie sicher, dass sich Ihre schwangere Mitarbeiterin jederzeit und in unmittelbarer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz hinlegen und ausruhen kann. Die Ruhemöglichkeit muss gepolstert und mit einem wasch- oder wegwerfbaren Belag ausgestattet sein. Gewährleisten Sie den Schutz der Privatsphäre Ihrer Mitarbeiterin.

➔ **Schutzfristen vor und nach der Entbindung**

Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin wird die werdende Mutter von der Arbeit freigestellt. Wenn sie in diesem Zeitraum weiter arbeiten möchte, geht das nur mit Ihrer ausdrücklichen Erklärung, die sie jederzeit widerrufen kann. Nach der Geburt beginnt eine achtwöchige, bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt eine zwölfwöchige Schutzfrist. In dem Zeitraum nach der Entbindung darf die Schwangere nicht beschäftigt werden.

Folgende Punkte müssen Sie grundsätzlich berücksichtigen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und Anpassung der Arbeitszeiten

Ihr primäres Ziel ist immer, die Arbeitsbedingungen individuell an die Schwangere anzupassen. Sie benennen explizit die Tätigkeiten, die für Ihre Mitarbeiterin möglich und nicht möglich sind. Dabei können Sie einzelne gefährdende Tätigkeiten ausschließen, z. B. können Sie schweres Heben und Tragen verbieten und Arbeitszeiten nur bis 20.00 Uhr zulassen.

2. Arbeitsplatzwechsel

Ist Ihnen eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht möglich oder zumutbar, können Sie die Mitarbeiterin an einen anderen Arbeitsplatz versetzen, von dem keine Gefahren für sie ausgehen. Beispielsweise müssen Sie eine Erzieherin bei vorliegender Infektionsgefährdung und unzureichender Immunität nicht komplett freistellen. Sie können ihr auch eine andere Tätigkeit, z. B. im Gemeindebüro anbieten.

3. Betriebliches Beschäftigungsverbot

Ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich, müssen Sie ein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen. Dieses Beschäftigungsverbot kann auch zeitlich befristet sein. Bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung in der Kindertagesstätte, in der Pflege, Schule oder im Pfarrdienst erhalten Sie die entsprechenden Empfehlungen von Ihrem Betriebsarzt.

Im Anschluss daran dokumentieren Sie diese Maßnahmen und unterrichten die Mitarbeitervertretung.

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Neben dem betrieblichen Beschäftigungsverbot gibt es noch das ärztliche Beschäftigungsverbot. Dafür ist der persönliche Gesundheitszustand der Schwangeren ausschlaggebend. Die Tätigkeit an sich kann ungefährlich sein, sie verstärkt jedoch die schwangerschaftsbedingten Beschwerden. Der Arzt, in der Regel der behandelnde Gynäkologe, stuft die Weiterbeschäftigung der Schwangeren aufgrund ihres individuellen Gesundheitszustandes als bedenklich ein. Voraussetzung ist ein ärztliches Zeugnis, das an Sie, den Arbeitgeber gerichtet ist.

Sie müssen dann der Schwangeren die Arbeit teilweise oder ganz untersagen.

➔ **Meldung der Schwangerschaft**

Sie melden die Schwangerschaft Ihrer staatlichen Aufsichtsbehörde.



Ausführliche Informationen für Ihre schwangeren Mitarbeiterinnen hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im „Leitfaden zum Mutterschutz“ herausgegeben.



Mutterschutz

in der Stillzeit

Stillende Frauen genießen ebenfalls einen besonderen Schutz. Setzen Sie sich mit Ihrer Mitarbeiterin zusammen und klären Sie mit ihr, wie Sie die Arbeitsbedingungen diesen besonderen Umständen anpassen können. **In den ersten zwölf Monaten darf sie sich mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal am Tag eine Stunde zum Stillen zurückziehen.** Sie stellen der stillenden Mutter einen Raum zur Verfügung, in dem sie ungestört ihr Kind stillen kann. Die Stillzeiten dürfen Sie nicht auf die regulären Pausen anrechnen.

Für Stillende gelten die gleichen arbeitszeitlichen Regelungen wie die für Schwangere (Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, vgl. Mutterschutz vor der Schwangerschaft). Die Stillende darf allein arbeiten und sie darf auch Tätigkeiten mit körperlicher Belastung oder mechanischer Einwirkung ausüben.

Sie dürfen die Stillende nicht beschäftigen, wenn sie insbesondere

- **Gefahrstoffen und**
- **einer Infektionsgefährdung durch biologische Arbeitsstoffe ausgesetzt ist (z. B. in Kindertagesstätten und auf Friedhöfen).**

➔ **Meldung der Stillzeit**

Auch die Stillende müssen Sie Ihrer staatlichen Aufsichtsbehörde melden.



Eine Liste der zuständigen Aufsichtsbehörden, bei denen Sie auch die Meldeformulare für Schwangerschaft und stillende Mütter abrufen können, finden Sie auf der EFAS-Homepage unter der Rubrik Informationen/für Arbeitgeber/Mutterschutz.



Stand

01.12.2018



helfen

unterstützen

beraten

informieren

Herausgeber

Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz
(EFAS)

Tel.: (05 11) 2796-640

Fax: (05 11) 2796-630

e-mail: info@efas-online.de

www.efas-online.de

Eine Einrichtung
der Evangelischen Kirche
in Deutschland

